

# **SKRIPSI**

**ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI  
(Studi Kasus Bagian Asisten Pemerintahan)**



**OLEH :**

**KHAIRI TUSQA  
NIM. 10875003236**

**PROGRAM S.1  
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2012**

# **SKRIPSI**

## **ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI (Studi Kasus Bagian Asisten Pemerintahan)**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana  
Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**



**OLEH :**

**KHAIRI TUSQA  
NIM. 10875003236**

**PROGRAM S.1  
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2012**

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

***(Studi Kasus Bagian Asisten Pemerintahan)***

**Oleh : Khairi Tusqa**

*Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Bagian Asisten Pemerintahan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan khususnya pada Bagian Asisten Pemerintahan serta untuk mengetahui faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi khususnya pada Bagian Asisten Pemerintahan tersebut. Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah jenis penelitian deskriptif analisis, dimana jawaban responden dideskriptifkan dan kemudian di analisa oleh penulis. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bagian Asisten Pemerintahan yang terdiri dari Bagian Pemerintahan Umum, Bagian Pelayanan Pertanahan, Dan Bagian Hukum, sebanyak 42 orang pegawai baik itu yang PNS maupun yang kontrak dan honorer. Untuk keperluan penelitian maka peneliti menjadikan keseluruhan populasi sebagai sampel yang berjumlah 42 orang. Dari hasil penelitian lapangan dan pembahasan melalui penyebaran questioner, observasi, serta wawancara terhadap responden maka secara garis besar dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Bagian Asisten Pemerintahan yaitu Faktor Kemampuan, Faktor Motivasi dan Disiplin Kerja, akan tetapi pelaksanaan ketiga faktor tersebut masih dalam kategori kurang baik, selanjutnya faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Khususnya Bagian Asisten Pemerintah adalah faktor Motivasi.*

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi

### BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	10

### BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian Kinerja .....	12
2.2. Pengertian Pegawai .....	16
2.3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	19
2.3.1. Faktor Kemampuan.....	19
2.3.2. Faktor Motivasi.....	20
2.3.3. Disiplin Kerja .....	25
2.4. Konsep Operasional.....	27
2.5. Variabel Penelitian.....	28

### BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian .....	31
3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	31
3.3. Populasi dan Sampel .....	31
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	32
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6. Teknik Analisis Data.....	33

### BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN

4.1. Sejarah Terbentuknya Kabupaten Kuantan Singingi .....	34
4.2. Gambaran Umum Bagian Asisten Pemerintahan .....	37
4.3. Tugas Dan Fungsi Unit Kerja.....	38
4.4. Struktur Organisasi.....	43
4.5. Jumlah dan Komposisi.....	46

### BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian.....	47
5.1.1. Identitas Responden .....	47
5.1.2. Hasil Angket.....	50
5.2. Analisis Faktor Kemampuan .....	50
5.2.1. Kemampuan Intelektual.....	50
5.2.2. Kemampuan Fisik.....	57

5.3. Analisis Faktor Motivasi.....	62
5.3.1. Hubungan Kerja.....	62
5.3.2. Lingkungan Kerja .....	69
5.3.3. Kepmimpinan.....	76
5.4. Analisis Disiplin Kerja.....	83
5.4.1. Peraturan Dan Tata tertib.....	84
5.4.2. Sanksi- sanksi.....	90
5.4.3. Pembinaan Disiplin.....	97
5.5. Pembahasan.....	104
5.5.1. Rekapitulasi Quisioner.....	104
5.5.2. Faktor Paling Dominan.....	106

## BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan.....	109
6.2. Saran .....	112

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

TABEL 1.1	: Persentase Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Bagian Asisten Pemerintahan .....	7
TABEL 1.2	: Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Untuk Bagian Asisten Pemerintahan Kabupaten Kuantan Singingi .....	8
TABEL 3.1	: Populasi dan Sampel Penelitian Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Bagian Asisten Pemerintahan.....	32
TABEL 4.1	: Daftar Pendidikan Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Bagian Asisten Pemerintahan.....	46
TABEL 5.1	: Klasifikasi Responden dilihat Dari Tingkat Umur .....	49
TABEL 5.2	: Klasifikasi Responden dilihat Dari Jenis Kelamin.....	49
TABEL 5.3	: Klasifikasi Responden dilihat Dari Tingkat Pendidikan .	50
TABEL 5.4	: Klasifikasi Responden dilihat Dari Tingkat Jabatan .....	51
TABEL 5.5	: Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pendidikan Yang Diberikan Untuk Meningkatkan Intelektual Pegawai.....	51
TABEL 5.6	: Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pelatihan Yang Diberikan Untuk Meningkatkan Intelektual Pegawai.....	53

TABEL 5.7	: Tanggapan Responden Mengenai Keikutsertaan pegawai dalam Pendidikan dan pelatihan Untuk Meningkatkan Intelektual Pegawai.....	54
TABEL 5.8	: Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Yang Diberikan Untuk Meningkatkan Intelektual Pegawai.....	55
TABEL 5.9	: Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pelatihan yang Yang diberikan Untuk Meningkatkan Intelektual Pegawai...	56
TABEL 5.10	: Rakafitulasi Jawaban Responden dari Indikator Kemampuan Intelektual .....	57
TABEL 5.11	: Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Fisik pegawai Untuk Meningkatkan Intlektual Pegawai .....	59
TABEL 5.12	: Tanggapan Responden Mengenai Kesehatan Fisik Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kuansing .....	60
TABEL 5.13	: Tanggapan Mengenai Stamia Pegawai Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan.....	61
TABEL 5.14	: Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Keterampilan Pegawai dalam Melaksanakan Pekerjaan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan.....	62
TABEL 5.15	: Rekafitulasi Jawaban Responden Dari Indikator Kemampuan Fisik.....	63
TABEL 5.16	: Rekapitulasi Responden Mengenai Hubungan Antara Atasan Dan Bawahan dalam Melaksanakan Pekerjaan pada Sekretatiat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan .....	64
TABEL 5.17	: Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Sesama Bawahan	



	Dalam Melaksanakan Pekerjaan pada Kantor Sekretariat Daerah Kansing Bagian Asisten Pemerintahan .....	65
TABEL 5.18	: Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pimpinan Dalam Memberikan Perintah .....	66
TABEL 5.19	: Tanggapan Responden Mengenai Partisipasi Bawahan Didalam Menjalankan Pekerjaan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Pemerintahan .....	68
TABEL 5.20	: Tanggapan Responden Mengenai Waktu Yang Diberikan Didalam Menjalankan Pekerjaan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan.....	69
TABEL 5.21	: Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Indikator Hubungan Kerja.....	70
TABEL 5.22	: Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Ruangan Kerja Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan.....	72
TABEL 5.23	: Tnggapan Respondn Mengenai Kenyamanan Ruangan Keja Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan.....	73
TABEL 5.24	: Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Sarana dan Prasarana Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan.....	74
TABEL 5.25	: Tanggapan Responden Mengenai Keadaan Fasilitas Sarana dan Prasarana Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan.....	75

TABEL 5.26	: Tanggapan Responden Mengenai Perawatan Fasilitas Sarana dan Prasarana Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan.....	76
TABEL 5.27	: Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Lingkungan Kerja.....	77
TABEL 5.28	: Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kepercayaan Atasan Kepada Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan....	79
TABEL 5.29	: Taggapan Responden Mengenai Pembinaan Atau Bimbingan Atasan Kepada Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan.....	80
TABEL 5.30	: Tanggapan Respondn Mngenai Tingkat Tanggung Jawab Pimpinan Kepada Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan.....	81
TABEL 5.31	: Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Atasan Dalam Keberhasilan Pelaksanaan Pekerjaan pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan .....	82
TABEL 5.32	: Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pimpinan Terhadap Bawahan Dalam Mengambil Keputusan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan .....	83
TABEL 5.33	: Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Indikator Kepemimpinan .....	84
TABEL 5.34	: Tanggapan Responden Mengenai Peraturan dan tata tertib Menyangkut Masalah Kedisiplinan Pada Sekretariat	

	Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan .....	86
TABEL 5.35	: Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan Pegawai Terhadap Peraturan dan tata tertib Menyangkut Masalah Kedisiplinan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan.....	87
TABEL 5.36	: Tanggapan Responden Mengenai Penerapan Peraturan dan tata Tertib Menyangkut Masalah Kedisiplinan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan.....	88
TABEL 5.37	: Tanggapan Responden Mengenai Adanya Praturan dan tata tertib Mnyangkut Masalah Kedisiplinan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan.....	89
TABEL 5.38	: Tanggapan Responden Mengenai Sejauh Mana Peraturan dan Tata tertip Menyangkut Masalah Kedisiplinan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan .....	90
TABEL 5.39	: Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Indikator Peraturan Dan Tata Tertib.....	91
TABEL 5.40	: Tanggapan Responden Mengenai Sanksi- sanksi yang dibuat Mengenai Pelanggaran Disiplin Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagaian Asisten Pemrintahan.....	93
TABEL 5.41	: Tanggapan Responden Mengenai Pelanggaran Disiplin Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan	94
TABEL 5.42	: Tanggapan Responden Mengenai Penjalanan Sanksi- sanksi Yang dibuat Mengnai Pelanggaran Disiplin Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan .....	95

TABEL 5.43	: Tanggapan Responden Mengenai Tangpan Pegawai Tentang Dibuatnya Sanksi- sanksi Mengenai Pelanggaran Disiplin Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan.....	96
TABEL 5.44	:Tanggapan Responden Mengenai Tanggapan Pegawai tentang dibuatnya Sanksi - Sanksi Mengenai Pelanggaran Disiplin Kepada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan.....	97
TABEL 5.45	: Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Indikator Sanksi – Sanksi.....	98
TABEL 5.46	:Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pembinaan Disiplin terhadap Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan ..... 100	
TABEL 5.47	:Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Pembinaan Kedisiplinan Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan 101	
TABEL 5.48	: Tanggapan Responden Mengenai Pembinaan Kedisiplinan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan..... 102	
TABEL 5.49	: Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Pembinaan Disiplin Yang Dilakukan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan..... 103	

TABEL 5.50	: Tanggapan Responden Mengenai Peran Pegawai Setelah Dilakukan Pembinaan Kedisiplinan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan.....	104
TABEL 5.51	: Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Indikator Pembinaan Kedisiplinan.....	105
TABEL 5.52	: Rekapitulasi Keseluruhan Questioner .....	106

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Agar pelayanan publik berkualitas, sudah sepatutnya pemerintah merenovasi paradigma pelayanan publik tersebut, reformasi paradigma pelayanan publik ini adalah penggeseran pola penyelenggaraan pelayanan publik dari yang semula pemerintah sebagai penyedia menjadi pelayanan yang berorientasi kepada kebutuhan masyarakat pengguna. Faktor sumber daya manusia yang memadai merupakan bagian yang amat penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang dimaksud disini adalah sumber daya manusia atau aparatur yang langsung terlibat didalamnya kepada pemberian pelayanan yang mana dirasakan masih rendah.

Salah satu tugas pemerintah adalah menjalankan fungsi administrasi negara dengan dalam pemerintahan, kemasyarakatan dan pembangunan, sehingga administrasi dapat dikatakan sebagai nyawa bagi administrasi pemerintahan. Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional dan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah di perlukan pegawai yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan volume kerja yang sudah dibebankan kepada pegawai negeri sipil tersebut.

Didalam lingkungan kerja dan pemerintah menjadi penyelenggara adalah merupakan orang yang terlibat langsung dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pelaksanaan pembangunan hendaklah dapat memberikan

perhatian yang serius terhadap pegawai negeri sipil yang berada dalam lembaga atau instansi yang dipimpinnya.

Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan diarahkan untuk meningkatkan mutu kerja pegawai.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat untuk dapat meningkatkan efektivitas kerjanya mendukung pemerintahan dan pembangunan dituntut untuk berdaya guna dan berhasil guna. Tujuan utama pembinaan kepegawaian adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan dan kemampuan dapat disebut untuk meningkatkan kemampuan profesional dan manajerial.
2. Motivasi dan dedikasinya, dorongan untuk berkarya, mengabdikan, melaksanakan tugas dan menyelesaikan amanat. Dalam hal ini yang paling penting adalah pengabdian untuk negara, bangsa dan masyarakat.
3. Sikap mental, etos kerja, produksi achievement, orientation, jujur tertib, dan sebagainya.

Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan. Betapa pentingnya perencanaan dan pengawasan dari pimpinan sangat diperlukakan tanpa didukung oleh semangat kerja dari karyawan, maka tujuan dari organisasi sulit dicapai pada tingkat yang optimal.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai kinerja yang baik untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Suatu bangsa akan dapat mencapai tingkat kemajuan dan kesejahteraan yang tinggi walaupun bangsa itu miskin dengan sumber daya alamnya, begitu juga sebaliknya walaupun bangsa itu memiliki sumber daya alam yang melimpah tetapi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka bangsa itu tidak akan berkembang. Pembangunan sumber daya manusia ditujukan untuk mewujudkan manusia pembangunan yang berbudi luhur, cerdas, produktif, kreatif dan berdisiplin untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik.

Meningkat pentingnya kinerja sebagai prasyarat untuk meningkatkan produktifitas kerja, maka setiap aparatur pemerintah dapat dituntut senantiasa untuk meningkatkan kinerja agar terciptanya pelaksanaan tugas yang memiliki tanggung jawabnya yaitu pemberian pelayanan kepada masyarakat dengan baik.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi merupakan Sekretariat dimana tempat para pegawai yang bekerja untuk melaksanakan semua proses pelayanan publik yang bertujuan untuk menciptakan pelayanan yang prima, pemerintahan yang baik (good Governance) demi kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan masyarakat Kabupaten Kuantan Singingi khususnya.

Sekretariat Daerah Kabupaten kuantan singingi adalah sebuah Lembaga daerah yang diserah tugas dan tanggung jawab oleh pemerintah pusat kepada



pemerintah otonomi (Kabupaten/ Kota) untuk meningkatkan pelayanan Publik dan kesejahteraan masyarakat terutama di Kabupaten Kuantan Singingi. Sehingga pelayanan yang pada masa dulu harus berurusan ke Pusat, sekarang bisa diurus di daerah.

Sekretariat Daerah adalah unsur staf / pembantu pimpinan Pemerintah Kabupaten. Sekretariat Daerah dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Sekretariat Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah.

Sekretariat Daerah mempunyai fungsi :

- a. penyusunan kebijakan Pemerintah Kabupaten
- b. pengkoordinasian pelaksanaan tugas Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah
- c. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Pemerintah Kabupaten;
- d. pembinaan administrasi dan aparatur Pemerintah Kabupaten

pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Asisten Pemerintahan ini secara langsung bertanggung jawab kepada Sekda. Asisten Pemerintahan mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan dan pembinaan penyelenggaraan administrasi Pemerintahan, Organisasi, dan Hukum.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Asisten Administrasi Pemerintahan mempunyai fungsi :

1. perumusan kebijakan dan pembinaan administrasi pelaksanaan kegiatan dan pemantauan penyelenggaraan pemerintahan;
2. perumusan kebijakan peraturan perundang-undangan;
3. perumusan bahan kebijakan dan pembinaan pelayanan publik;
4. penyelenggaraan pembinaan organisasi;
5. penyelenggaraan dan pengaturan pelimpahan kewenangan kepala daerah kepada camat dan lurah;
6. pengkoordinasian penyelenggaraan pemerintahan, perumusan perundang-undangan, pelayanan umum, dan pembinaan organisasi.
7. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Daerah.

Didalam menjalankan tugas yang begitu berat Asisten Pemerintahan ini dibantu oleh bagian- bagian yang ada di bawahnya dan langsung bertanggung jawab kepada Asisten Pemerintahan yaitu terdiri dari:

1. Bagian Pemerintahan Umum, membawahkan :
  - a. Sub Bagian Otonomi Daerah.
  - b. Sub Bagian Perangkat Daerah.
  - c. Sub Bagian Pemerintahan Desa dan Kelurahan.
2. Bagian Pelayanan Pertanahan, membawahkan :
  - a. Sub Bagian Pengaturan Penguasaan dan Hak Atas Tanah
  - b. Sub Bagian Pengelolaan Tanah.
  - c. Sub Bagian Penataan Tanah.

3. Bagian Hukum, Organisasi dan Tata Laksana, membawahkan :

- a. Sub Bagian Peraturan Perundang-undangan.
- b. Sub Bagian Bantuan Hukum, Dokumentasi dan Penyuluhan Hukum.
- c. Sub Bagian Organisasi dan Tata Laksana.

Yang mana setiap Bagian tersebut di pimpin oleh seorang kepala Bagian yang langsung bertanggung jawab kepada Asisten Pemerintahan. Dan setiap Bagian mempunyai Sub Bagian yang di Pimpin oleh Seorang Kasubag yang mana langsung bertanggung jawab kepada Kepala Bagian untuk meringankan tugas dan tanggung jawabnya kepada Asistem Pemerintahan.

Menurut pengamatan peneliti , terlihat masih rendahnya kinerja pegawai yang ada dikantor Bupati Kuantan Singingi pada Asisten Pemerintahan , hal tersebut belum dapat dikatakan maksimal karna:

1. Masih banyak dijumpai pegawai yang kurang kesungguhannya dalam melaksanakan pelayanan dan pekerjaan , hal ini terlihat pada waktu jam- jam kerja banyak pegawai yang bercerita, baca koran, merokok dikantin maupun yang ada didalam ruangan.
2. Masih banyaknya pegawai yang tidak memilii inisiatif dalam bekerja, sehingga dalam bekerja selalu menunggu perintah dari atasan. Kalau ada perintah dari atasan baru bekerja tetapi setelah atasan tidak ada mereka tidak bekerja.
3. Masih banyak sekali dijumpai pegawai masuk dan pulang kantor sering tidak tepat waktu yang telah ditentukan oleh jam kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

**Tabel 1.1: Persentase Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Bagian Asisten Pemerintahan**

Bulan	Jml Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Absensi			Hadir	Tidak hadir
			S	I	A	%	%
Januari	20	48	3	4	5	82,36	17,64
Februari	19	48	4	3	4	83,59	16,41
Maret	22	48	2	4	6	82,86	17,14
April	21	48	3	5	3	83,59	16,41
Mei	19	48	1	4	5	85,08	14,92
Juni	22	48	4	4	4	82,86	17,14
Juli	21	48	2	6	2	85,51	14,49
Agustus	20	42	4	10	7	66,13	33,87
September	20	42	3	11	5	69,36	30,64
Oktober	20	42	2	3	2	88,71	11,29
Nopember	22	42	2	4	4	84,38	15,62
Desember	22	42	6	4	2	81,25	18,75
Jumlah	248	546	33	63	51	81,11	18,89

*Sumber: Bagian Umum Setda Kab. Kuansing 2011*

*Ket:*

*I* = Izin  
*S* = Sakit  
*A* = Tanpa Keterangan

Pengukuran tingkat absensi dapat dilakukan dengan cara :

Tingkat absensi =  $\frac{\text{hari kerja yang hilang}}{\text{Jumlah pegawai} + \text{hari pegawai kerja}} \times 100\%$ .

Dari tabel diatas dapat dilihat tingkat kehadiran para pegawai pada bulan Agustus dan September menunjukkan tingkat kehadiran pegawai menunjukkan cukup tinggi yaitu sebesar 33,87% dan 30,64% dan ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai masih dalam kategori cukup tinggi dan ini akan mempengaruhi tingkat knerja pegawai. Sebagaimana terlihat pada daftar hadir pegawai pada Sekretariat Daerah Kuansing terlihat banyak pegawai yang tidak hadir. Meskipun memakai system absensi sidikjari kerap dimanfaatkan oleh pegawai yang mana jika belum jam 8.30 masih dapat mengisi absen tersebut, hal itu dimanfaatkan oleh beberapa pegawai untuk lambat datang itu salah satu kelemahannya. Jika absen Manual itu diisi pas apel pagi dan apel sore hal itu bisa diisi oleh teman dan dimanfaatkan oleh sebagian pegawai yang bisa saja tidak hadir kekantor dan tetap disisi oleh parapegawai yang lain.

**Tabel 1.2. Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Untuk Asisten Pemerintahan**

No.	Tahun	Anggaran	Realisasi	Sisa	realisasi	Sisa
					%	%
1	2007	Rp. 95.508.500.000	Rp. 84.750.500.000	Rp. 10.758.000.000	88,74	11,26
2	2008	Rp. 112.100.500.000	Rp. 103.650.600.000	Rp. 8.449.900.000	92,47	7,53
3	2009	Rp. 147.500.000.000	Rp. 107.350.500.000	Rp. 40.149.500.000	72,78	27,22
4	2010	Rp. 125.450.600.000	Rp. 109.540.650.000	Rp. 15.910.000.000	87,32	12,68

*Sumber : Data Olahan*

Dari table diatas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada kantor bupati Khususnya pada bagian Asisten Pemerintahan Kabupaten Kuantan

Singingi ini belum berjalan dengan maksimal dilihat dari anggaran dan realisasinya dari tahun 2007- 2010. Terlihat terjadi penurunan pada tahun 2009-2010. Menurunnya anggaran akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karna beban tugas yang dikerjakan berarti itu kinerjanya masih rendah, hal itu tentu berpengaruh terhadap hasil kerja tersebut.

Berdasarkan data- data diatas jelas bahwa pencapaian kinerja belum terlaksana dengan sebaik- baiknya. Hal itu menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kuantan Singingi pada Bagian Asisten Pemerintahan belum sesuai dengan yang telah diharapkan. Dari permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi (Studi Kasus Pada Asisten Pemerintahan)”**

## **I.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan gejala- gejala yang ditemukan pada latar belakang masalah tentang kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi pada Bagian Asisten Pemerintahan maka yang ingin menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Apa saja faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Pada Asisten Pemerintahan?
2. Faktor apakah yang paling dominan yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Pada Asisten Pemerintahan?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk membahas Tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Bagian Asisten Pemerintahan Setda Kuansing. Sedangkan secara khususnya adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Pada Bagian Asisten Pemerintahan?
2. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Pada Bagian Asisten Pemerintahan?

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Setelah penelitian ini dilaksanakan dan menempatkan suatu gambaran yang ada sesuai dengan data lapangan, diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi dunia akademis maupun dunia praktis. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **a. Kegunaan Teoritis :**

Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang sifatnya teoritis terutama konsep-konsep tentang motivasi kerja pegawai yang terkandung

dalam kajian pengetahuan tentang Administrasi Pemerintahan Desa dan Kota dengan kenyataan empiris yang ada di lapangan dan guna mendapatkan gambaran tentang topik penelitian yang penulis lakukan.

b. Kegunaan Praktis :

1. Sebagai sumbangan pemikiran penulis terhadap Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Bagian Asisten Pemerintahanan Setda Kuansing .
2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi peneliti yang lain dalam kajian penelitian yang sama.



## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1. Pengertian kinerja**

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia beberapa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut : Kinerja pegawai dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh pegawai. Pengertian kinerja dijelaskan Mohammad Pabundu Tika dalam bukunya yang berjudul *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, yaitu: “Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu” (Tika, 2006:121).

Cash dan Fischer (1987) dalam Thoyib (2005:10) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*organizational performance*) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (*organizational development*), rencana kompensasi (*compensation plan*), sistem komunikasi (*communication system*), gaya manajerial (*managerial style*), struktur organisasi (*organization structure*), kebijakan dan prosedur (*policies and procedures*). Robbins (2003) dalam Thoyib (2005:10) mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah *human output* yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction*.

Wibowo mengatakan bahwa "Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja/prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi"(Wibowo, 2007:7).

Hasibuan dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Pengertian lain menurut Hasibuan bahwa: "Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu" (Hasibuan, 2001:34)

Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Dari definisi diatas maka dalam melakukan dan menyempurnakan suatu kegiatan harus didasari dengan rasa tanggung jawab agar tercapai hasil seperti yang diharapkan.

“*performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika” (Prawirosentono, 1999 : 2).

Pengertian kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Tika dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan” (2004:67), yang menyatakan bahwa : Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pengertian kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Prawirosentono dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan (1999:2), yang menyatakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Handoko juga mengemukakan tentang kinerja yang dikutip Tika dalam bukunya yang berjudul *Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja*, yaitu: kinerja adalah sebagai suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai (Tika, 2006:121). Berdasarkan definisi tersebut, bahwa dalam suatu kinerja harus adanya suatu evaluasi atau penilaian kerja pegawai.

Setiap organisasi pasti terdiri dari individu yang berbeda-beda karakter, untuk itu evaluasi kinerja sangat diperlukan untuk menyamakan persepsi kerja pegawai.

Pendapat lain mengenai definisi kinerja yang diberikan oleh Rivai (2005:15), sebagai berikut: Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sedangkan pengertian Kinerja pegawai menurut Kusriyanto yang dikutip oleh Pasolong dalam bukunya “Teori Administrasi Publik” adalah “Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi”. (Pasolong, 2007:175)

Adapun pengertian kinerja menurut Robbins yang diterjemahkan oleh Pasolong: “Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.”(Pasolong,2007:176)

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

## **1.2. Pengertian Pegawai**

Pengertian pegawai menurut Musanef dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia* yaitu: pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, pada instansi pemerintahan maupun pada perusahaan ataupun pada usaha-usaha sosial dengan memperoleh suatu balasan jasa tertentu (Musanef, 1991:89). Berdasarkan definisi tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai yaitu hasil dari seseorang atau kelompok berdasarkan tugas dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Fungsi pekerjaan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi hasil pekerjaan atau prestasi kerja seseorang terdiri dari faktor intern dan ekstern.

Dari definisi kinerja di atas, dapat diketahui bahwa pegawai melakukan pekerjaan dan menghasilkan sesuatu. Unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
- 3) Pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Periode waktu tertentu.

(Tika, 2006:121).

Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud di atas adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil kerja seorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian di dalam Pasal 2 Bagian Pertama tentang Jenis dan Kedudukan menyebutkan PNS:

1. Pegawai Negeri terdiri dari :

- a. Pegawai Negeri Sipil;
- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia; dan
- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

2. Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari :

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat; dan
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

3. Di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang

berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.

Dalam Pasal 3 menyebutkan :

(1) Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur,

adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

(2) Dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

(3) Untuk menjamin netralitas Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat

(2) Pegawai Negeri dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik

Bagian Kedua Menjelaskan Tentang Kewajiban PNS Yaitu:

Pasal 4

Setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pasal 7

(1) Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya.

(2) Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya.

(3) Gaji Pegawai Negeri yang adil dan layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

### **2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Keith Davis yang dikutip Mangkunegara dalam bukunya dengan judul *Evaluasi Kinerja SDM* Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) serta faktor yang tidak kalah pentingnya adalah Disiplin Kerja (Mangkunegara, 2007:13)

#### **2.3.1. Faktor Kemampuan**

Menurut Dharma (2005) Kemampuan identik dengan kompetensi yang dimiliki yang mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Kemampuan (*ability*) adalah kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan. Kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek (Robbins, 2000; 46). Dan lebih lanjut dikatakan (Robbins 2000; 46- 48) menyatakan bahwa kemampuan terdiri dari dua faktor yaitu:

##### **1. Kemampuan intelektual**

Yang mana kemampuan ini merupakan kemampuan melakukan aktifitas secara mental.

##### **2. Kemampuan fisik**

Merupakan kemampuan melakukan aktifitas berdasarkan stamina kekuatan dan karakteristik fisik.

Kemampuan dalam satu bidang hanya dapat dimiliki oleh seseorang yang memiliki bakat dan intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi. Sedangkan bakat



dapat dikembangkan dengan pemberian kesempatan pengembangan melalui tiga hal yaitu: (1) Pendidikan, (2) Pelatihan, (3) Pengalaman Kerja. Ada bakat yang bersifat potensial tanpa diberikan kesempatan untuk dikembangkan tidak akan berubah menjadi kemampuan. Sebaliknya sekalipun instansi memberikan kesempatan, tapi bila yang bersangkutan tidak yang mempunyai bakat yang mendasar, maka pemberian kesempatan tidak akan efektif. Selain bakat dan pengetahuan yang merupakan syarat utama terbentuknya suatu kemampuan, terdapat pula factor minat yang mempunyai pengaruh terhadap kemampuan melakukan pekerjaan.

**Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. (Robbins; 2006; 55):**

### **2.3.2. Faktor Motivasi**

Robin dalam Hasibuan (2001 : 96) mengatakan motivasi adalah suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Pemberian motivasi inspirasi, semangat dan dorongan oleh atasan kepada bawahan ditujukan agar bawahan bertambah giat atau mereka lebih bersemangat guna melakukan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih berdaya guna dan berhasil. Faktor-faktor yang ada dalam motivasi ini adalah:

1. Hubungan kerja

Menurut UU 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 1 mendefinisikan Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam suatu organisasi hubungan kerja sangat diperlukan, baik hubungan antara bawahan dan atasan dan bawahan dengan bawahan. Dengan adanya hubungan kerja itu sendiri akan tercipta serta terpelihara proses kerja sama dalam sebuah organisasi. Dengan demikian pemimpin hendaknya terbuka serta mendorong partisipasi dan keberanian para bawahan untuk menyampaikan pendapat dan keluhan-keluhannya sebagai pegawai bawahan.(Hasibuan,2001;137).

## 2. Kepemimpinan

Siagian (2002:62) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Nimran (2004:64) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Robbins (1996:39) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Siagian (2002:66) mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peranan yang bersifat informasional, dan peran pengambilan keputusan.

Yang dimaksud dengan peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.

Sedangkan peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Sedangkan peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2001: 172) menyebutkan tipe-tipe kepemimpinan terbagi tiga sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Otoriter.

Kepemimpin otoriter ialah jika kekuasaan (wewenang). Sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pemimpin itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaankebijaksanaan hanya diterapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak ikut sertakan untuk memberikan saran-saran, ide-ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar dan paling cakap. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan intruksi atau perintah dan dengan ancaman hukuman serta pengawasan dilakukan

secara ketat. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan

b. Kepemimpinan Partisipatif.

kepemimpinan partisipatif ialah seseorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan dengan dengan cara persuatif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahannya. Pemimpin memotivasi para bawahannya, agar merasa ikut memiliki perusahaan. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran, ide-ide yang diberikan oleh bawahannya. Pimpinan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan, dengan demikian akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab.

c. Kepemimpinan Delegatif.

Kepemimpinan delegatif, bila seseorang pemimpin mendelagasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap, sehingga bawahanbawahan tersebut dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaankebijaksanaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan, dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan itu. Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan itu kepada bawahan dalam arti pemimpin menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pemimpin tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan dan hanya sedikit melakukan kontak dengan bawahan.

### 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

- (a) lingkungan kerja fisik,
- (b) lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedarmayanti (2001:21), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Menurut Sadarmayanti (2001:31), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2000:171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

### **2.3.3. Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan kata yang sering kita ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sangsi-sangsi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Menurut Prijodarminto (1992) bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, ketertaturan, dan ketertiban.

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Siswanto (1989) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Moekijat (2005) “Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur”. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu diciplina yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian Disiplin Kerja Menurut pendapat Nitisemito (1984:199) Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Saydam (2002:202), kedisiplinan pegawai Negeri terbagi kedalam tiga macam yaitu:

- a. Menciptakan peraturan- peraturan dan tata tertib yang harus dilakukan oleh pegawai.
- b. Menciptakan dan memberikan sanksi- sanksi bagi pelanggar disiplin.
- c. Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan- pelatihan

Dalam beberapa uraian tentang faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja yang telah dijelaskan diatas, sangat sulit sekali akan tercapai dengan maksimal. Kalau hal ini dikaitkan dengan keadaan yang dihadapi oleh pegawai kantor Bupati Kuantan Singing Bagian Pemerintahan Umum Kabupaten Kuantan Singingi. Oleh karna itu perlu adanya pembenahan- pembenahan yang sekitarnya mendukung terhadap kinenerja pegawai pada kantor Bupati Kuantan Singing (Bagian Pemerintahan Umum) Setda Kabupaten Kuantan Singingi.

#### **2.4. Konsep Operasional**

Konsep operasional ini berguna untuk memudahkan penelitian, penulis akan menjelaskan beberapa konsep tentang penelitian ini agar penelitian ini akan menjadi lebih mudah untuk diinterpretasikan. Konsep operasional yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja

kinerja merupakan prestasi kerja atau kemampuan kerja dari suatu kelompok atau seorang individu untuk mencapai tujuan organisasi/ instansi.

- b. Pegawai

Seseorang yang diangkat dalam jabatan tertentu, disertai tugas sesuai dengan jabatan, dan gaji sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku dan bekerja pada lingkungan pemerintahan.



c. Kepemimpinan

artinya, kemampuan atau potensi seseorang untuk mempengaruhi orang lain yang didukung tingkat pendidikan dan latihan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam menerrjakan tugas sehari- hari untuk mencapai kinerja yang maksimal.

d. Motivasi

adalah sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Yang mana situasi disini meliputi, hubungan kerja, lingkungan kerja serta kepemimpinan.

e. Kedisiplinan Kerja

adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.

## **2.5. Variabel Penelitian**

Dari faktor- faktor diatas diasumsikan menjadi menjadi indikator- indikator yang akan Mempengaruhi Kinerja Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Pada Bagian Asisten Pemerintahan Setda Kuansing, maka penelitian ini yang menjadi variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan yang terdiri dari:

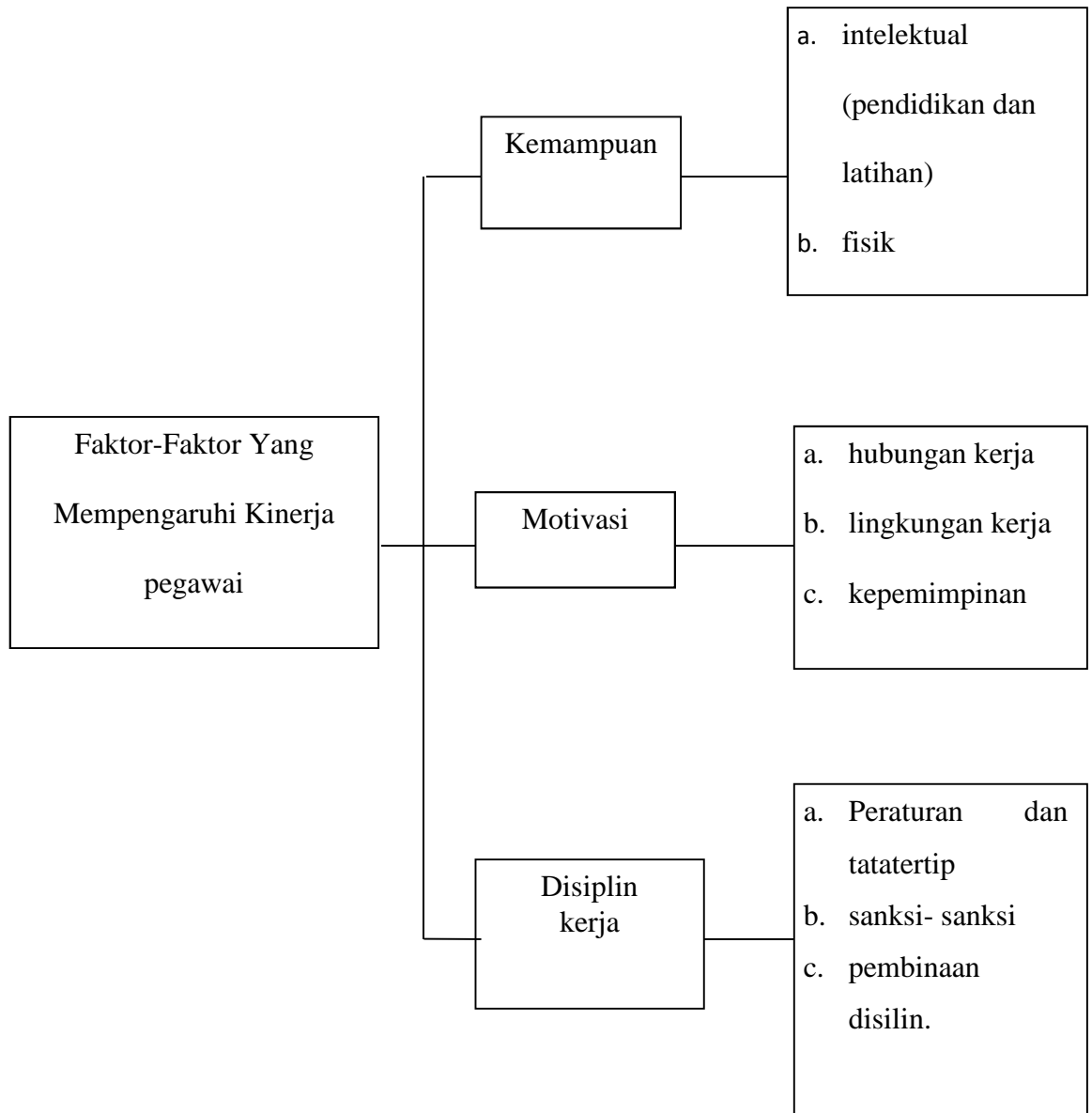
- a. Intelektual ( Pendidikan Dan Latihan)
- b. Fisik

2. Faktor Motifasi yang terdiri dari :

- a. Hubungan kerja
- b. Lingkungan kerja
- c. Kepemimpinan

3. Disiplin kerja yang terdiri dari

- a. Peraturan dan tata tertib
- b. Sanksi- sanksi
- c. Pembinaan disiplin.



**Gambar 2.1 Skema Kerangka Berfikir**

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat kualitatif, yang mana dalam penelitian ini penulis akan menggambarkan secara jelas dan rinci tentang masalah atau situasi atau peristiwa yang ada di lapangan.

#### **3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Bulan Februari 2012 sampai selesai. Lokasi penelitian ini penulis lakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Bagian Asisten Pemerintahan. Penentuan lokasi ini berdasarkan pertimbangan sebagai berikut:

Alasan yang terutama karena penulis sudah mengetahui situasi dan kondisi, sehingga akan memudahkan bagi penulis untuk memahami dan menganalisa fenomena- fenomena yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Bagian Asisten Pemerintahan Namun hal ini terlihat adanya kendala bagi pegawai untuk melakukan fungsi dan tanggung jawabnya.

#### **3.3 Populasi Dan Sampel**

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berada di lingkungan Sekretariat Daerah Bagian Pemerintahan Kabupaten Kuansing yang berjumlah 42 Orang.

Sebagaimana yang telah dikatakan Arikunto (2002: 112) apabila besar populasi kurang dari 100 orang, untuk mendapatkan data yang representatif maka

seluruh populasi hendaknya dijadikan sampel pada penelitian ini. Dalam hal ini teknik yang diambil yaitu teknik Sensus, yaitu mengambil semua populasi dijadikan sampel dan sebagai responden penelitian. Populasi dan sampel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.1                      Populasi dan Sampel penelitian pada Kantor Sekretariat DaerahBagian Asisten Pemerintahan Setda Kuansing**

<b>No.</b>	<b>Unit Bagian</b>	<b>Pupulasi</b>	<b>Sampel/ Respondent</b>	<b>(Presentase) %</b>
1	Asisten Pemerintahan	1	1	100%
2	Kabbag	3	3	100%
3	Kasubbag	9	9	100%
4	Staf	29	29	100%
Jumlah		42	42	100%

*Sumber : Data Olahan*

### **3.4 Jenis Data Dan Sumber Data**

1. Data primer yaitu data yang diambil atau diperoleh langsung dari dari responden yang meliputi data yang berkenaan dengan tema penelitian.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi yang merupakan laporan- laporan dan catatan- catatan dan data- data lainnya yang menunjang penelitian.

### **3. 5. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis mengutamakan teknik sebagai berikut:

1. Kuesioner : memberikan sejumlah pertanyaan secara langsung tertulis terhadap subjek penelitian
2. Observasi : mengadakan pengamatan secara langsung terhadap subjek penelitian
3. Wawancara : memberikan sejumlah pertanyaan secara langsung kepada subjek penelitian.
4. Dokumentasi : sebagai sesuatu yang tertulis , tercetak atau terekam yang dapat dipakai sebagai bukti atau keterangan.

### **3.6. Teknik Analisis Data**

Adapun teknik analisa yang penulis gunakan dalam menulis ini adalah kualitatif yang hanya memaparkan situasi atau peristiwa. Jadi berdasarkan pemaparan diatas jelaslah bahwa teknik analisa data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah kualitatif yaitu data akan diteliti atau dijelaskan dengan apa adanya sehingga akan mendapatkan suatu pemahaman. Setelah semua data yang diperlukan diperoleh, baik itu data primer maupun data skunder, kemudian disusun sedemikian tepat dan selanjutnya akan dianalisis secara deskriptif dan analisis.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PENELITIAN**

#### **4.1. Sejarah Terbentuknya Kabupaten Kuantan Singingi**

Kabupaten Kuantan Singingi (Kuansing) adalah salah satu kabupaten di Provinsi Riau, Indonesia. Kabupaten Kuansing disebut pula dengan rantau Kuantan atau sebagai daerah perantauan orang-orang Minangkabau (Rantau nan Tigo Jurai). Dalam kehidupan sehari-hari, masyarakat Kuansing menggunakan adat istiadat serta bahasa Minangkabau.

Kabupaten Kuantan Singingi merupakan pemekaran dari Kabupaten Indragiri Hulu yang dibentuk berdasarkan UU No. 53 tahun 1999, tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Rokan Hulu, Rokan Hilir, Siak, Natuna, Karimun, Kuantan Singingi dan Kota Batam. Kabupaten Kuantan Singingi terletak Koordinat: 0° LU - 1° LS dan 101°02' BT – 101°55' BT, yang terdiri dari 12 (dua belas) kecamatan dengan luas wilayah 7,656,03 km<sup>2</sup>.

Di kabupaten Kuantan Singingi terdapat 2 (dua) sungai besar yang melintasi wilayah Kabupaten Kuantan Singingi yaitu Sungai Kuantan atau yang sekarang bernama Sungai Indragiri dan Sungai Singingi. Peranan sungai tersebut sangat penting terutama sebagai sarana transportasi, sumber air bersih, budi daya perikanan dan dapat dijadikan sumberdaya buatan untuk menghasilkan suplai listrik tenaga air. Daerah Aliran Sungai (DAS) Sungai Kuantan mengalir 9 (sembilan) kecamatan yaitu Kecamatan Hulu Kuantan, Kecamatan Kuantan Mudik, Kecamatan Gunung Toar, Kecamatan Kuantan Tengah, Kecamatan Benai,

Kecamatan Pangean, Kecamatan Kuantan Hilir, Kecamatan Inuman dan Kecamatan Cerenti.

Pada saat Kabupaten Kuantan Singingi menjadi sebuah Kabupaten definitif yang terdiri dari 6 ( enam ) kecamatan dengan 151 pemerintahan Desa/Kelurahan, sebagai berikut :

1. Kecamatan Kuantan Tengah.
2. Kecamatan Singingi.
3. Kecamatan Kuantan Mudik.
4. Kecamatan Kuantan Hilir.
5. Kecamatan Cerenti.
6. Kecamatan Benai

Sebagai pejabat Bupati Kabupaten Kuantan Singingi terhitung sejak tanggal 8 Oktober 1999 sampai dengan 8 Oktober 2000 adalah Drs. H.Rusdji S Abrus. Pada bulan Oktober 2000 diadakan pemilihan Bupati Kuantan Singingi yang pertama dipilih oleh anggota legislatif, sebagai Bupati dan Wakil Bupati terpilih adalah pasangan Drs. H.Rusdji S Abrus dengan Drs. H. Asrul Ja'afar periode 2001- 2006. Ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 131.24.133 Tahun 2001 dan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 132.24-134, diangkat dan ditetapkan sebagai Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Kuantan Singingi. Selang waktu 2 ( dua ) bulan Bupati Kuantan Singingi terpilih meninggal dunia, jabatan Bupati digantikan langsung oleh Wakil Bupati, ditetapkan menjadi Bupati Kuantan Singingi berdasarkan



Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 131.24-316 tanggal, 20 Agustus 2001. Kabupaten Kuantan Singingi pada awalnya membawahi 6 ( enam ) kecamatan dimekarkan menjadi 12 ( dua belas ) kecamatan, kecamatan yang baru dimekarkan tersebut adalah :

1. Kecamatan Hulu Kuantan.
2. Kecamatan Gunung Toar.
3. Kecamatan Singingi Hilir.
4. Kecamatan Pangean.
5. Kecamatan Logas Tanah Darat.
6. Kecamatan Inuman.

Hingga sekarang pejabat Bupati Kuantan Singingi sudah mengalami beberapa kali pergantian yaitu :

1. Drs. H. Rusdji S Abrus periode tahun 2000 – 2001
2. Drs. H. Asrul Ja'afar periode 2001 – 2006
3. H. Sukarmis periode tahun 2006 – sekarang

Seiring dengan berhembusnya "angin reformasi" memberikan perubahan yang drastis terhadap negeri ini, tidak terkecuali di Kabupaten Kuantan Singingi

sendiri. Salah satu wujudnya adalah dengan berlakunya pelaksanaan otonomi daerah yang mulai dilaksanakan pada tanggal 1 Januari 2001.

#### **4.2. Gambaran Umum Bagian Asisten Pemerintahan**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 02 tahun 2008. Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi, maka perlu disusun lebih lanjut penjabaran tugas, fungsi dan urutan tugasnya.

Sekretariat Daerah Kabupaten kuantan singingi adalah sebuah Lembaga daerah yang diserah tugas dan tanggung jawab oleh pemerintah pusat kepada pemerintah otonom (Kabupaten/ Kota) untuk meningkatkan pelayanan Publik dan kesejahteraan masyarakat terutama di Kabupaten Kuantan Singingi. Sehingga pelayanan yang pada masa dulu harus berurusan ke Pusat, sekarang bisa diurus didaerah.

Adapun bagian/unit kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut:

1. Bagian Pemerintahan Umum
2. Bagian Pelayanan Pertanahan
3. Bagian hukum, Organisasi dan tata laksana
4. Bagian Ekonomi dan Pembangunan
5. Bagian Kesejahteraan Sosial
6. Bagian umum
7. Bagian keuangan
8. Bagian Perlengkapan

Sedangkan yang berada dalam bagian Asisten Pemerintahan adalah :

1. Bagian Pemerintahan Umum
2. Bagian hukum, Organisasi dan tata laksana
3. Bagian Pelayanan Pertanahan

#### **4.3. Tugas dan Fungsi Unit Kerja**

Mengenai tugas dan fungsi secretariat daerah Bagian Asisten Pemerintahan Setda Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan struktur organisasi yang ada , adapun tugas masing- masing bagian sebagai berikut;

##### **1. Asisten Pemerintahan**

Asisten Pemerintahan mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan dan pembinaan penyelenggaraan administrasi Pemerintahan, Organisasi, dan Hukum.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Asisten Pemerintahan mempunyai fungsi :

1. perumusan kebijakan dan pembinaan administrasi pelaksanaan kegiatan dan pemantauan penyelenggaraan pemerintahan;
2. perumusan kebijakan peraturan perundang-undangan;
3. perumusan bahan kebijakan dan pembinaan pelayanan publik;
4. penyelenggaraan pembinaan organisasi;
5. penyelenggaraan dan pengaturan pelimpahan kewenangan kepala daerah kepada camat dan lurah;

6. pengkoordinasian penyelenggaraan pemerintahan, perumusan perundang-undangan, pelayanan umum, dan pembinaan organisasi.
7. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Daerah.

## 2. Bagian Pemerintahan

Bagian Pemerintahan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan, penetapan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi dan pembinaan serta pelaporan penyelenggaraan sebagian urusan pemerintahan di bidang otonomi daerah, pemerintahan umum, pemerintahan kecamatan dan memfasilitasi urusan dan permasalahan pertanahan.

Untuk melaksanakan tugas, Bagian Pemerintahan Umum mempunyai fungsi:

1. Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD).
2. Perumusan kebijakan guna menyusulkan penataan daerah.
3. Pengkoordinasian dan fasilitasi pelaksanaan penyelenggaraan pemilihan umum.
4. Pengusulan peresmian pengangkatan dan pemberhentian anggota DPRD.
5. Pengkoordinasian dan fasilitasi urusan pemerintahan yang ditugasperbantukan kepada SKPD dan pemerintahan desa.
6. Perumusan Kebijakan Pengembangan Kerjasama Daerah serta pelaporan pelaksanaan kerjasama antar daerah kepada pemerintah provinsi
7. Pengkoordinasian dan fasilitasi harmonisasi hubungan antar kecamatan/desa/kelurahan.

8. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan kecamatan dan kelurahan.
9. Pelaksanaan penetapan penyelenggaraan pelayanan administrasi terpadu kecamatan (paten) serta pembinaan dan pengawasan dalam penyelenggaraan pelayanan administrasi terpadu kecamatan (paten).
10. Pelaksanan dan penetapan kebijakan perbatasan daerah, toponimi dan pemetaan wilayah, pengembangan wilayah perbatasan dan penetapan luas wilayah.
11. Pelaksanaan fasilitasi dan pengkoordinasian permasalahan pertanahan.
12. Pengkoordinasian penyelesaian permasalahan-permasalahan pemerintahan di daerah secara terpadu.

### 3. Bagian Hukum, Organisasi dan tata laksana

Bagian Hukum, Organisasi dan tata laksana mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretariat Daerah dalam bidang hukum berupa perumusan kebijakan bidang hukum meliputi pengumpulan bahan, koordinasi dan meneliti perumusan Peraturan Perundang – Undangan, mendokumentasikan, mensosialisasikan dan mendistribusikan produk hukum dan memberikan bantuan hukum kepada Aparat Pemerintah Daerah baik di

dalam maupun di luar Pengadilan dalam perkara-perkara perdata dan Tata Usaha Negara;

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bagian Hukum mempunyai fungsi:

1. pengumpulan bahan telaahan dalam penyusunan produk hukum daerah;
2. penelitian, penelaahan dan pengevaluasian terhadap perumusan peraturan perundang-undangan;
3. pembinaan, monitoring dan evaluasi produk hukum daerah dan desa;
4. penghimpunan peraturan perundang-undangan, mendokumentasikan serta mensosialisasikan dan mendistribusikan produk hukum;
5. penyiapan bahan pertimbangan dan bantuan hukum kepada aparat pemerintah daerah dan pemerintah desa dalam perkara perdata dan tata usaha negara;
6. sinkronisasi antar produk hukum daerah dan antara produk hukum daerah Kabupaten Banyuwangi dengan produk hukum daerah propinsi dan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi;
7. penyelenggaraan, pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan penatausahaan Bagian Hukum;
8. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Asisten Administrasi Pemerintahan.

#### 4. Bagian Pelayanan Pertanahan

Bagian Pertanahan mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana kegiatan;
- b. menyiapkan bahan kerja;
- c. mengumpulkan, mengolah data dan informasi, menginventarisasi permasalahan dan pemecahannya yang berkaitan dengan tugas pengembangan otonomi daerah;
- d. merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan Bagian;
- e. menyiapkan bahan kajian dan pengembangan kemampuan penyelenggaraan pemerintah daerah serta evaluasi pelaksanaan otonomi daerah;
- a. memberikan saran dan atau pertimbangan kepada atasan mengenai langkah atau tindakan yang diambil sesuai bidang tugasnya;
- g. menginventarisasi, mengidentifikasi dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan sesuai bidang tugasnya;
- h. melaksanakan tugas lain yang diberikan dan atau diperintahkan oleh atasan;
- i. mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas.

Sedangkan Bagian Pertanahan mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan pengumpulan dan pengelolaan data *base* di bidang pertanahan.
- b. pelaksanaan inventarisasi tanah.
- c. pelaksanaan pemberian ganti kerugian.
- d. pelaksanaan pengurusan sertifikat tanah asset Pemerintah Daerah.
- e. pelaksanaan pembinaan dan sosialisasi tentang peraturan pertanahan.
- f. pelaksanaan tukar menukar tanah asset Pemerintah Daerah.
- g. pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait.

- h. pelaksanaan penyelesaian sengketa tanah.

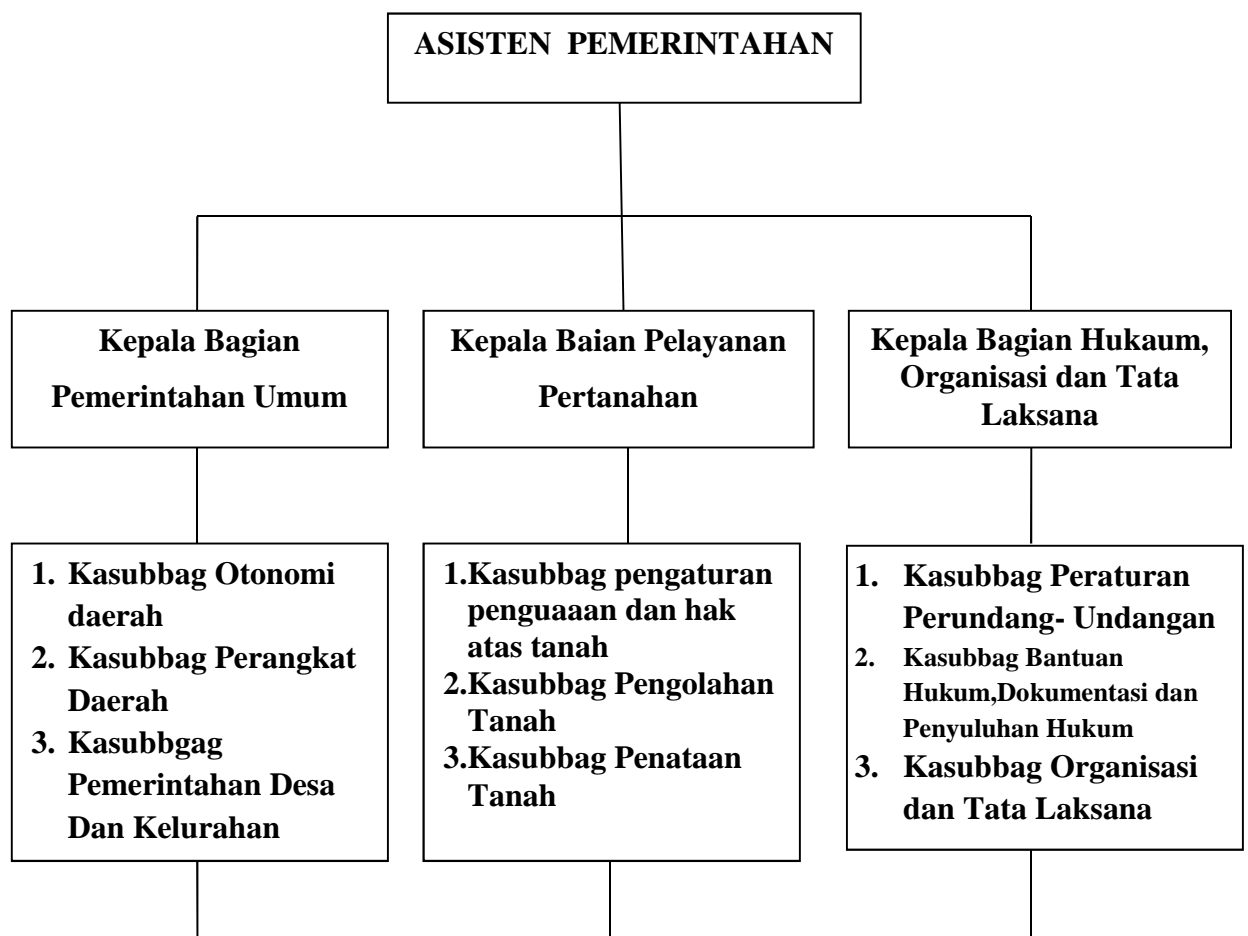
#### **4.4. Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi merupakan suatu bentuk atau susunan untuk mempermudah pelaksanaan tugas dan pembagian kerja yang bertujuan untuk menghindari tugas rangkap dan semua unit dalam organisasi harus bertanggung jawab dengan konsisten pada tiap bagian pekerjaannya, bagian Asisten Pemerintahan memiliki susunan organisasi yang masing-masing unit memiliki pembagian tugas dan tanggung jawab serta wewenang.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi No. 02 Tahun 2008 Tentang Susunan Organisasi Dan Tatakerja Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi khususnya bagian Asisten Pemerintahan mempunyai tugas untuk membantu tugas dan Bupati dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan.



**Gambar 4.1. STUKTUR ORGANISASI BAGIAN ASISTEN  
PEMERINTAHANAN  
SETDA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**



<b>Staff</b>	<b>Staff</b>	<b>Staff</b>
--------------	--------------	--------------

*Sumber : Bagian Umum Setda Kuansing 2011*

#### 4.5 Jumlah Dan Komposisi

Berdasarkan jumlah pegawai baik pegawai negeri sipil, kontrak maupun honor pada kantor Bupati Bagian Pemerintahan Umum yang berjumlah 13 Orang yang sudah termasuk dengan kepala bagian Pemerintahan Umum.

**Tabel 4.1 : Daftar Pendidikan Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Bagian Asisten Pemerintahan**

No.	Pendidikan Pegawai	Jumlah	Persentase 100%
1	S2	6	14,28 %
2	S1	15	35,72 %
3	D3	7	16,66 %
4	SMA	14	33,33 %
<i>Jumlah</i>		42	100 %

*Sumber; Bagian Umum Setda Kuansing 2011*

Dari data tabel di atas dapat kita lihat bahwa pegawai yang memiliki pendidikan S2 Sebanyak 6 orang atau 14,28 %, pegawai yang lulusan S1 Sebanyak 15 Orang atau 35,72 % pegawai yang lulusan D3 sebanyak 7 Orang atau 16,66 % dan pegawai yang tamatan SMA Sederajat sebanyak 14 Orang atau 33,33 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa masih banyak pegawai yang memiliki

pendidikan SMA Sederajat. Hal ini menyebabkan masih kurangnya pengetahuan pegawai didalam melakukan tugas dan minimnya pengalaman tentu ini akan berpengaruh pada hasil kinerja pada kantor Sekrtariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam latar belakang dan rumusan masalah masalah ini, bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi belum sesuai dengan yang diharapkan, sementara kinerja yang dimaksud adalah kinerja yang baik dalam artian penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur dan adanya dukungan- dukungan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai aparatur pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Sebagaimana Yang telah dijelaskan pada latar belakang bahwa pemerintah yang langsung ditengah- tengah masyarakat. Oleh karna itu kinerja aparatur perlu diperhatikan oleh pimpinan baik dari segi kemampuan pegawai dan motivasi yang diberikan kepada pegawai tersebut untuk melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya.

Kinerja aparatur dalam mencapai tujuan organisasi adalah suatu hal yang diutamakan oleh setiap organisasi untuk memaksimalkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai aparatur pemerintahan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

Untuk mencapai kinerja aparatur dalam suatu instansi pemerintahan tidak terbatas dari adanya kemampuan pegawai itu sendiri, kemampuan yang dimiliki pegawai dalam bekerja sangat diharapkan oleh pimpinan atau atasan dimana keberhasilan aparatur pada instansi dapat dari jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan.

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Mangkunaegara (2006: 14), kemampuan disini dalam artian tingkat pelatihan dan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Kinerja merupakan salah satu aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan yang maksimal didalam bekerja. Berkaitan dengan masalah kinerja tersebut diatas, maka dalam penelitian ini yang telah penulis lakukan mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi sebagai berikut:

## **5.1 Hasil Penelitian**

Setelah peneliti melakukan penelitian di lapangan (obeservasi), dan menyebarkan angket, maka dapat diketahui hasil jawaban dari setiap pertanyaan yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian diketahuilah penilaian terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi, Study Kasus Bagian Asisten Pemerintahanan berdasarkan indicator-indikator yang dipecahkan menjadi angket.

### **5.1.1 Identitas Responden**

#### **a. Umur**

Agar informasi yang di dapat dari responden lebih akurat, maka peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan tingkat umur. Untuk melihat klasifikasi responden dari tingkat umur dapat kita lihat dari tabl berikut:

**Tabel 5.1 Klasifikasi Responden Dilihat Dari Tingkat Umur**

No	Umur	Jumlah	Persentase (100%)
1	20 – 30	20	47,61
2	31 – 40	19	45,23
3	41 – 50	2	4,76
4	51 – 60	1	2,38
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan 2012

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden didominasi dengan rentang umur 20-30 tahun karena usia tersebut adalah usia yang masih produktif, selanjutnya diikuti dengan rentang umur responden antara 31-40 tahun yang mana pada usia antara 31- 40 ini adalah orang- orang yang sudah memiliki pengalaman yang baik didalam mnjalankan tugas, maka oleh sebab itu terjadi keseimbangan antara pegawai yang berumur 20- 30 dan pegawai yang berumur 31- 40 tahun agar kinerja bias brjalan dngan baik. Untuk mengetahui klasifikasi resfonden bersdasarkan jenis kelamin dapat kita lihat pada tabel berikut:

#### **b. Jenis Kelamin**

Agar informasi yang di dapat dari responden lebih akurat, maka peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan Jenis klamin. Untuk melihat klasifikasi responden dari tingkat Jenis Kelamin dapat kita lihat dari tabl berikut:

**Tabel 5.2 Klasifikasi Responden Dilihat Dari Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prsntase (100%)
1	Pria	29	69,04
2	Wanita	13	30,95
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat responden didominasi oleh yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 29 orang sedangkan sisanya 13 orang berjenis kelamin wanita. Dalam hal tersebut mayoritas pegawai adalah berjenis kelamin pria.

### **c. Tingkat Pendidikan**

Untuk mengetahui klasifikasi responden dilihat dari tingkat pendidikan pegawai dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.3 Klasifikasi Responden Dilihat Dari Tingkat Pendidikan Pegawai**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prsntase (100%)
1	S2	6	14,28
2	Srta (S1)	15	35,71
3	Diploma 3 (D3)	7	16,66
4	SLTA/SMA sederajat	14	33,33
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan 2012

Data di atas menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat pendidikan S1 lebih dominan dari pegawai yang lainnya, yaitu sebanyak 15 orang atau sekitar 35,71% dari keseluruhan jumlah responden. Hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi bagian Asisten Pemerintahan. Sedangkan jumlah pegawai yang memiliki pendidikan S2 berjumlah 6 orang atau 14,28% seharusnya dengan jumlah pendidikan S2 yang cukup banyak ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik. Untuk mengetahui responden dari tingkat jabatan dapat dilihat dari tabel berikut:

### **d. Tingkat Jabatan**

Untuk mengetahui klasifikasi responden dilihat dari tingkat Jabatan pegawai dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.4 Klasifikasi Responden Dilihat Dari Tingkat Jabatan**

No	Jabatan	Jumlah	Prsntase (100%)
1	Asisten Pemerintahan	1	2,38
2	Kabag	3	7,14
3	Kasubbag	9	21,42
4	Staf	29	69,04
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat jabatan sebagai staff yaitu sebanyak 29 orang, sedangkan yang lainnya terbagi menjadi kasubbag sebanyak 9 orang, Kabag sebanyak 3 orang dan Asisten Pemrintah 1 orang. Dalam hal ini asisten Pmrintahan ini didalam menjalankan tugasnya dibantu olah 3 orang kabag, dan masing- masing kabag tersebut dibantu oleh 3 Orang kasubag dan setiap kasubag tersebut dibantu oleh staf merka didalam menjalankan tugasnya.

### **5.1.2 Hasil Angket**

Adapun aspek-aspek yang menjadi indikator untuk mengetahui kinerja pegawai Sekretariat Daerah khususnya pada Bagian Asisten Pemerintahan Kabupaten Kuantan Singingi yaitu ; Faktor kemampuan yang meliputi a) kemampuan intelektual, b) kemampuan fisik ; Faktor motivasi yang meliputi a) hubungan kerja, b) lingkungan kerja, c) kepemimpinan ; dan Disiplin Kerja yang meliputi a) peraturan dan tata tertib, b) sanksi-sanksi, c) pembinaan disiplin. Untuk mengetahui hasil angket dari masing-masing indikator dapat dilihat pada pembahasan berikut:



## 5.2. Analisis Faktor Kemampuan

### 5.2.1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual yang dimaksud adalah, pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi, dimana untuk melihat tanggapan responden dari indikator kemampuan intelektual dapat kita lihat pada tabel-tabel hasil angket sebagai berikut:

**Table 5.5 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pendidikan Yang Diberikan Untuk Meningkatkan Intelektual Pegawai.**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	15	35,71
2	Kurang Baik	23	54,76
3	Tidak Baik	4	9,52
Jumlah		42	100 %

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat pendidikan yang diberikan untuk meningkatkan intelektual pegawai Kurang Baik, yaitu sebanyak 23 orang atau 54,76% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 15 orang atau 35,71% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 4 orang atau 9,52% responden.

Dari hasil penelitian diketahui banyaknya responden yang menjawab Kurang Baik dikarenakan kurangnya pendidikan-pendidikan yang bersifat konseptual kepada pegawai. Sehingga kinerja yang diberikan terkesan kurang maksimal. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tingkat pelatihan

yang diberikan untuk mengatakan intelektual pegawai dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.6 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pelatihan Yang Diberikan Untuk Meningkatkan Intelektual Pegawai.**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	12	28,57
2	Kurang Baik	21	50
3	Tidak Baik	9	21,42
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa mayoritas mengatakan tingkat pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan intelektual pegawai masih dalam kategori Kurang Baik yaitu sebanyak 21 orang atau 50% responden, selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 12 orang atau 28,57% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab Tidak Baik 9 orang atau 21,42% responden.

Dari hasil penelitian diketahui banyaknya responden yang menjawab Kurang Baik dikarenakan tidak adanya pelatihan-pelatihan dalam upaya peningkatan intelektualitas pegawai. Sehingga kinerja yang diberikan terkesan kurang maksimal. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tingkat keikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan intelektual pegawai dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Keikutsertaan pegawai dalam Pendidikan dan pelatihan Untuk Meningkatkan Intelektual Pegawai.**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	8	19,04
2	Kurang Baik	25	59,52
3	Tidak Baik	11	26,19
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden mengatakan keikutsertaan pegawai dalam Pendidikan dan pelatihan Untuk Meningkatkan Intelektual Pegawai masih dalam kategori Kurang Baik yaitu sebanyak 25 orang atau 59,52% responden, selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Tidak Baik yaitu sebanyak 11 orang atau 26,19% responden, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab Baik sebanyak 8 orang atau 19,04% responden.

Dari penelitian diketahui banyaknya responden yang menjawab Kurang Baik yaitu sebanyak 25 orang atau 59,52% hal ini dikarenakan jika ada pelatihan dan pendidikan yang diberikan oleh kantor yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, umumnya pegawai tidak ikut serta dan menganggap hal itu tidak ada gunanya dan buang-buang waktu saja hal inilah yang membuat kinerja pegawai cenderung menurun atau bahkan kurang baik. Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden mengenai pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan intelektual pegawai dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Yang Diberikan Untuk Meningkatkan Intelektual Pegawai.**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	13	30,95
2	Kurang Baik	25	59,52
3	Tidak Baik	4	9,52
Jumlah		42	100 %

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menjawab pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan intelektual pegawai masih dalam kategori Kurang Baik yaitu sebanyak 25 orang atau 59,52% responden, selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 13 orang atau 30,95% dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab Tidak Baik yaitu hanya sebanyak 4 orang atau 9,52% responden saja.

Dari penelitian diketahui banyaknya responden yang menjawab Kurang Baik yaitu sebanyak 25 orang atau 59,52% hal ini dikarenakan pelatihan yang diberikan kantor untuk meningkatkan intelektual pegawai yang diberikan oleh kantor sangatlah kurang maka pegawai jarang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan intelektual tersebut. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tingkat pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan intelektual pegawai dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pelatihan Yang Diberikan Untuk Meningkatkan Intelektual Pegawai.**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	9	21,42
2	Kurang Baik	25	59,52
3	Tidak Baik	8	19,04
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan intelektual pegawai masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 25 orang atau 59,52% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 9 orang atau 21,42% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 8 orang atau 19,04% responden.

Sejalan dengan penjelasan diatas, bahwa kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kabupaten kuantan singing bagian asisten pemerintahan ini didukung oleh adanya pendidikan dan pelatihan namun pada kenyataannya berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sulitnya pegawai mencapai kinerja yang baik hal ini karena kurang baiknya tingkat pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh kantor kurang baik. Selanjutnya untuk mengetahui Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Indikator Kemampuan Intelektual dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.10 Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Kemampuan Intelektual**

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Tingkat Pendidikan Yang Diberikan Untuk Meningkatkan Intelektual Pegawai.	15	23	4	42

2	Mengenai Tingkat Pelatihan Yang Diberikan Untuk Meningkatkan Intelektual Pegawai.	12	21	9	42
3	Mengenai Keikutsertaan pegawai dalam Pendidikan dan pelatihan Untuk Meningkatkan Intelektual Pegawai.	8	25	9	42
4	Mengenai Pelatihan Yang Diberikan Untuk Meningkatkan Intelektual Pegawai.	13	25	4	42
5	Mengenai Tingkat Pelatihan Yang Diberikan Untuk Meningkatkan Intelektual Pegawai.	9	25	8	42
<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>11</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>42</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>26,19</b>	<b>54,76</b>	<b>19,04</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel rekapitulasi di atas dapat kita lihat mayoritas responden menjawab kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah dari indikator Kemampuan intelektual masih dalam kategori **Kurang Baik** yaitu sebanyak 23 orang atau 54,76% responden yang berpendapat demikian, selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab **Baik** yaitu sebanyak 11 orang atau 26,19% responden, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab Tidak Baik yaitu hanya 8 orang atau 19,04% dari keseluruhan responden.

Dari data di atas dapat kita ketahui pilihan jawaban Kurang Baik adalah pilihan yang didominasi oleh responden, hal ini dikarenakan fakta yang ada di lapangan memang keadaan kualitas pendidikan serta pelatihan-pelatihan yang diikuti, masih dalam kategori Kurang Baik, meskipun mereka memiliki tingkat pendidikan S1 akan tetapi pendidikan tersebut mereka dapatkan dari kelas jauh dari Universitas Terbuka yang mereka akui pengetahuan yang mereka miliki masih terbatas sehingga mereka beranggapan pendidikan yang mereka miliki

masih dalam kategori Kurang Baik. Hal senada diungkapkan oleh salah seorang pegawai yang peneliti wawancarai, yaitu sebagai berikut:

*“Tingkat pendidikan yang di miliki pegawai seharusnya dapat diimbangi dengan intelektualitas pegawai, akan tetapi hal tersebut tidak berlaku pada pegawai di kantor Sekretariat Daerah ini, memang banyak pegawai lulusan Sarjana, tapi rata-rata mereka kuliah hanya sekedar mencari gelar saja, dan cenderung tidak memiliki skill yang mencukupi demi meningkatkan kinerja mereka” (Drs. H. Sumarli, MM, 21 Maret 2012)*

Berdasarkan wawancara di atas dapat kita simpulkan bahwa pendidikan yang dimiliki oleh pegawai ternyata tidak begitu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, hal ini dikarenakan pendidikan yang dimiliki oleh para pegawai yang memiliki tingkat pendidikan /Sarjana (S1) mayoritas dari perguruan tinggi swasta, dan cenderung mendapatkan gelar akan tetapi tidak memiliki kapabilitas yang memadai untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada pimpinan atau atasan.

#### 5.2.2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Dimana dalam penelitian ini adalah kemampuan fisik dari para pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kinerja pegawai yang diukur dengan menggunakan indikator Kemampuan Fisik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Table 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Fisik Pegawai Untuk Meningkatkan Intelektual Pegawai.**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	16	38,09
2	Kurang Baik	20	47,61
3	Tidak Baik	6	14,28
Jumlah		42	100 %

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat kemampuan fisik pegawai untuk meningkatkan intelektual pegawai masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 20 orang atau 47,61% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 16 orang atau 38,09% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 6 orang atau 14,28% responden.

Dari penelitian diketahui banyaknya responden yang menjawab Kurang Baik yaitu sebanyak 20 orang atau 47,61% yang mana menunjukkan Kemampuan fisik yang dimiliki oleh pegawai pada kantor sekretariat daerah kuansing belum maksimal. Hal ini dapat menghambat kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya untuk mengetahui Tanggapan Responden mengenai tingkat kesehatan fisik pegawai Sekretariat Daerah Kuantan Singingi dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kesehatan Fisik Pegawai Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	15	35,71
2	Kurang Baik	23	54,76
3	Tidak Baik	4	9,52
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012



Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat kesehatan fisik pegawai Sekretariat Daerah Kuantan Singingi masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 23 orang atau 54,76% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 15 orang atau 35,71% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 4 orang atau 9,52% responden.

Dari penelitian diketahui banyaknya responden yang menjawab Kurang Baik sebanyak 23 orang atau 54,76% yang mana pada setiap minggu ada saja pegawai yang tidak masuk kantor dikarenakan sakit, para pegawai yang menderita sakit dalam hal ini diberi ASKES oleh pemerintah untuk dapat berobat gratis di Rumah Sakit, Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan jika menderita sakit tidak perlu memikirkan biaya yang dikeluarkan untuk berobat dan tujuannya adalah agar kerja mereka berjalan baik. Sedangkan untuk pegawai yang kontrak dan honorer tidak diberikan jaminan kesehatan hal ini akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui Tanggapan Responden mengenai stamina pegawai Sekretariat Daerah Kuantan Singingi dalam melaksanakan pekerjaan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Stamina Pegawai Sekretariat Daerah Kuansing bagian Asisten Pemerintahan Dalam Melaksanakan Pekerjaan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	15	35,71
2	Kurang Baik	19	45,23
3	Tidak Baik	8	19,04
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan stamina pegawai Sekretariat Daerah Kuantan Singingi dalam melaksanakan pekerjaan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 19 orang atau 45,23% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 15 orang atau 35,71% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 8 orang atau 19,04% responden.

Dari penelitian diketahui banyaknya responden yang menjawab Kurang Baik sebanyak 19 orang atau 45,23% hal ini karena pegawai dalam melaksanakan kerjanya tidak memiliki stamina yang sering lambat didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal ini sedikit banyaknya akan menghambat pencapaian kinerja. Selanjutnya untuk mengetahui Tanggapan Responden mengenai tingkat keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Sekretariat Daerah Kuantan Singingi dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.14      Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Keterampilan Pegawai dalam melaksanakan Pekerjaan pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	11	26,19
2	Kurang Baik	25	59,52
3	Tidak Baik	9	21,42
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan Keterampilan pegawai Sekretariat Daerah Kuantan Singingi dalam melaksanakan

pekerjaan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 25 orang atau 59,52% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 11 orang atau 26,19% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 9 orang atau 21,42% responden.

Dari penelitian diketahui banyaknya responden yang menjawab kurang baik sebanyak 25 orang atau 59,52% yang manaketerampilan pegawai ini sangat penting dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan pada kenyataannya keterampilan pegawai pada kantor Sekrtariat Dareah Kuansing ini masih dalam kadaan kurang baik dan ini sangat berpengaruh pada hasil kerja yang didapatkan. Selanjutnya untuk mengetahui Rekapitulasi Jawaban Responden dari indikator kemampuan fisik dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.15 Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Kemampuan Fisik**

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Kemampuan Fisik Pegawai Untuk Meningkatkan Intelektual Pegawai.	16	20	6	42
2	Mengenai Tingkat Kesehatan Fisik Pegawai Sekretariat Daerah Kuansing	15	23	4	42
3	Mengenai Stamina Pegawai Sekretariat Daerah Kuansing Dalam Melaksanakan Pekerjaan	15	19	8	42
4	Mengenai Tingkat Keterampilan Pegawai dalam melaksanakan Pekerjaan	11	25	9	42
<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>14</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>42</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>33,33</b>	<b>50</b>	<b>16,66</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel rekapitulasi di atas mayoritas responden menjawab Kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dilihat dari indikator kemampuan fisik masih dalam kategori kurang baik, hal ini ditandai dengan sebanyak 21 orang atau 50% responden yang menjawab Kurang Baik, kemudian diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 14 orang atau 33,33% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab Tidak Baik yaitu hanya sebanyak 7 orang atau 16,66% dari keseluruhan jumlah responden.

Dari data di atas dapat kita lihat mayoritas responden menyatakan kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kuansing dilihat dari indikator Kemampuan Fisik masih dalam kategori Kurang Baik, hal ini ditandai dengan tingkat absensi yang cukup tinggi dengan alasan sakit dari para pegawai, ini menunjukkan bahwa keadaan fisik pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi masih dalam kategori Kurang Baik.

### **5.3. Faktor Motivasi**

Pemberian motivasi inspirasi, semangat dan dorongan oleh atasan kepada bawahan ditujukan agar bawahan bertambah giat atau mereka lebih bersemangat guna melakukan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih berdaya guna dan berhasil. Faktor-faktor yang ada dalam motivasi ini adalah:

#### **5.3.1. Hubungan Kerja**

Dengan adanya hubungan kerja itu sendiri akan tercipta serta terpelihara proses kerja sama dalam sebuah organisasi. Dengan demikian pemimpin

hendaknya terbuka serta mendorong partisipasi dan keberanian para bawahan untuk menyampaikan pendapat dan keluhan- keluhannya sebagai pegawai bawahan. Untuk melihat tanggapan responden mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kuantan Singingi bagian Asisten Pemerintahan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

**Table 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan antara atasan dan bawahan dalam melaksanakan Pekerjaan pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	8	19,04
2	Kurang Baik	22	52,38
3	Tidak Baik	12	28,57
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan hubungan antara atasan dan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 22 orang atau 52,38% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Tidak Baik sebanyak 12 orang atau 28,57% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Baik 8 orang atau 19,04% responden.

Dari penelitian diketahui banyaknya responden yang menjawab kurang baik sebanyak 22 orang atau 52,38% dari semua responden. Agar kinerja berjalan dengan baik dan maksimal sebaiknya hubungan antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik agar kinerja berjalan dengan baik namun kenyataannya dilapangan ditemukan bahwa hubungan anrata atasan dan bawahan pada kantor sekrtariat daerah kuasing ini masih dalam keadaan kurang baik yang mana dapat

mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya untuk mengetahui Tanggapan Responden mengenai hubungan sesama bawahan dalam melaksanakan pekerjaan pada Sekretarian Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Sesama bawahan dalam melaksanakan Pekerjaan pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	8	19,04
2	Kurang Baik	28	66,66
3	Tidak Baik	5	11,11
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan hubungan sesama bawahan dalam melaksanakan pekerjaan pada Sekretarian Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 28 orang atau 66,66% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 8 orang atau 19,04% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 5 orang atau 11,11% responden.

Dari penelitian diketahui banyaknya responden yang menjawab kurang baik sebanyak 28 orang atau 66,66% yang mana dalam jumlah yang brlatif besar ini sudah pastilah kinerja pegawai yang baik susah untuk dapat dicapai daengan baik, kurang baiknya hubungan antara bawahan sesame bawahan di sebabkan oleh para pegawai merasa dia yang paling baik diantara yang lain maka mereka bersaing untuk mendapatkan pujian dari atasan. Selanjutnya untuk mengetahui Tanggapan Responden mengenai sikap pimpinan dalam memberikan perintah

untuk melakuakn pekerjaan pada Sekretariat Daerah Kuantan Singingi Bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.18 Tanggapan Responden Mengenai sikap pimpinan dalam memberikan perintah untuk melakukan Pekerjaan pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	1	2,38
2	Kurang Baik	23	54,76
3	Tidak Baik	18	42,85
Jumlah		42	100 %

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan sikap pimpinan dalam memberikan perintah untuk melakuakn pekerjaan pada Sekretariat Daerah Kuantan Singingi Bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 23 orang atau 54,76% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Tidak Baik sebanyak 18 orang atau 42,85% responden dan yang paling sedikit,yaitu responden yang memilih jawaban Baik 1 orang atau 2,38% responden.

Dari penelitian diketahui banyaknya responden yang menjawab kurang baik sebanyak 23 orang atau 54,76% yang mana salah satu dari untuk meningkatkan kinerja pegawai ini tidak akan pernah lepas dari pimpinan dalam organisasi tersebut, jika sikap pemimpin baik dan ramah terhadap bawahan dan membrikan contoh yang baik terhadap bawahan untuk melakukan pekerjaan maka hasil yang akan dicapai akan maksimal. Akan ttapi dalam semua jawaban respond mendapatkan jawaban kalau sikap pemimpin didalam memberikan perintah

tergolong kurang baik sehingga terkadang pegawai pekerja salah-olah didalam tekanan dan hasilnya tidak akan maksimal dan kurang baik. Selanjutnya untuk mengetahui Tanggapan Responden mengenai partisipasi bawahan dalam menjalankan pekerjaan pada secretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Partisipasi Bawahan Didalam Menjalankan Pekerjaan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	9	21,42
2	Kurang Baik	24	57,14
3	Tidak Baik	9	21,42
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan partisipasi bawahan dalam menjalankan pekerjaan pada secretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 24 orang atau 54,76% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik dan Tidak Baik yang masing-masing dijawab oleh 9 orang atau 21,42% responden.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, banyaknya responden yang menjawab kurang baik karena pada memang kenyataannya partisipasi pegawai dalam melaksanakan kerja masih sangat minim, hal tersebut dikarenakan kurangnya kesadaran pegawai untuk menyelesaikan tugas secara bersana-sama. Selanjutnya untuk mengetahui Tanggapan Responden mengenai waktu yang



diberikan pimpinan dalam menjalankan pekerjaan pada sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.20      Tanggapan Responden Mengenai Waktu Yang Diberikan Pimpinan Didalam Menjalankan Pekerjaan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

<b>No</b>	<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Baik	8	19,04
2	Kurang Baik	27	64,28
3	Tidak Baik	7	16,66
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan waktu yang diberikan pimpinan dalam menjalankan pekerjaan pada sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 27 orang atau 64,28% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 8 orang atau 19,04% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 7 orang atau 16,66% responden.

Banyaknya jawaban responden yang menjawab kurang baik karena pimpinan cenderung memberikan tugas atau pekerjaan yang penyelesaiannya harus dikerjakan dengan cepat dan waktu yang sudah mepet, sehingga pegawai kadang kesulitan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tersebut. Selanjutnya untuk mengetahui Rekapitulasi Jawaban Responden dari indikator hibingan kerja dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.21 Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Hubungan Kerja**

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Hubungan antara atasan dan bawahan dalam melaksanakan Pekerjaan	8	22	12	42
2	Mengenai Hubungan Sesama bawahan dalam melaksanakan Pekerjaan	9	28	5	42
3	Mengenai sikap pimpinan dalam memberikan perintah untuk melakukan Pekerjaan	1	23	18	42
4	Mengenai Partisipasi Bawahan Didalam Menjalankan Pekerjaan	9	24	9	42
5	Mengenai Waktu Yang Diberikan Pimpinan Didalam Menjalankan Pekerjaan	8	27	7	42
<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>7</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>42</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>16,66</b>	<b>57,14</b>	<b>26,19</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel rekapitulasi jawaban responden di atas dapat kita lihat mayoritas responden mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari indikator Hubungan Kerja masih dalam kategori *Kurang Baik*, yaitu sebanyak 24 orang atau 57,14% dari jumlah keseluruhan responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab *Tidak Baik* sebanyak 11 orang atau 26,19% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab *Baik* yaitu hanya sebanyak 8 orang.

Dari data di atas dapat kita lihat jawaban terbanyak yang dipilih responden adalah pilihan jawaban *Kurang Baik*, hal ini dikarenakan hubungan kerja antar pegawai ataupun hubungan kerja antara pegawai dan pimpinan pada Kantor Sekretariat Daerah khususnya pada Bagian Asisten Pemerintahan belum terjalin

denngan baik, hal ini ditandai dengan masih sering terjadinya salah paham antar pegawai yang berimbas pada hasil kerja, dan sikap Kepala Bagian yang cenderung otoriter dalam memberikan beban pekerjaan kepada pegawainya, peneliti juga mengutip hasil wawancara dengan salah seorang pegawai Bagian Asisten Pemerintahan sebagai berikut:

*“Sebenarnya Hubungan Kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, akan tetapi yang sering terjadi adalah sering terjadinya perbedaan pendapat antar pegawai dan berlanjut dengan terjadinya salah paham antar kedua pegawai yang kemudian berimbas dengan kinerja pegawai yang berbasalah tersebut, selain itu, menurut penilaian pribadi saya, Kepala Bagian harus bersikap lebih ramah dan sabar dengan para pegawainya, sehingga pegawai tidak merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya” (Suhasman,S. Pi M.Si, Tanggal 22 Maret 2012)*

Dari tanggapan responden di atas dapat kita simpulkan bahwa hubungan kerja antar pegawai masih dapat dikatakan kurang baik hal ini dikarenakan masih sering terjadi perselisihan antar pegawai akibat kesalah fahaman sikap, hal inilah yang cenderung sering terjadi pada kantor sekretariat daerah tersebut.

#### 5.3.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah khususnya pada Bagian Asisten Pemerintahan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari indikator lingkungan kerja dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.22 Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Ruangan Kerja Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	9	21,42
2	Kurang Baik	25	59,52
3	Tidak Baik	8	19,04
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan kondisi ruangan kerja pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 25 orang atau 59,52% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 9 orang atau 21,42% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 8 orang atau 19,04% responden.

Banyaknya responden yang menjawab kurang baik dikarenakan ruangan kantor yang cenderung tidak rapi dan berantakan, hal tersebut terlihat saat peneliti melakukan tinjauan langsung ke kantor bagian asisten pemerintahan. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kenyamanan ruangan kerja pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.23 Tanggapan Responden Mengenai Kenyamanan Ruangan Kerja Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	10	23,80
2	Kurang Baik	27	64,28

3	Tidak Baik	5	11,90
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan kenyamanan ruangan kerja pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 27 orang atau 64,28% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 10 orang atau 21,42% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 5 orang atau 11,90% responden.

Dari hasil tinjauan di lapangan, banyaknya responden yang menjawab kurang baik adalah karena keadaan tata letak ruangan kantor yang tidak tersusun dengan baik, sehingga mempengaruhi kenyamanan kerja pegawai. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai fasilitas atau sarana dan prasarana pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.24                      Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Sarana Dan Prasarana Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	11	26,19
2	Kurang Baik	22	52,38
3	Tidak Baik	9	21,42
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan fasilitas atau sarana dan prasarana pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 22 orang atau 52,38% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 11 orang atau 26,19% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 9 orang atau 21,42% responden.

Dari hasil observasi di lapangan memang keadaan sarana dan prasarana pada kantor sekretariat daerah khususnya pada bagian asisten pemerintahan masih belum cukup memadai, sehingga mempengaruhi proses kerja para pegawai. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keadaan fasilitas atau sarana dan prasarana pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.25      Tanggapan Responden Mengenai Keadaan Fasilitas Atau Sarana Dan Prasarana Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	12	28,57
2	Kurang Baik	20	47,61
3	Tidak Baik	10	23,80
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan keadaan fasilitas atau sarana dan prasarana pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu

sebanyak 20 orang atau 47,61% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 12 orang atau 28,57% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 10 orang atau 23,80% responden.

Dari pengamatan peneliti di lapangan, banyaknya responden yang menjawab kurang baik dikarenakan keadaan fasilitas atau sarana dan prasarana yang ada dalam keadaan yang kurang baik dan perlu diganti, contohnya keadaan meja atau kursi yang sudah mulai banyak yang patah dan sarana-sarana lain. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai perawatan fasilitas atau sarana dan prasarana pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.26    Tanggapan Responden Mengenai Perawatan Fasilitas Sarana Dan Prasarana Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

<b>No</b>	<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Baik	6	14,28
2	Kurang Baik	19	45,23
3	Tidak Baik	17	40,47
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan keadaan fasilitas atau sarana dan prasarana pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 19 orang atau 45,23% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Tidak Baik sebanyak 17 orang atau

40,47% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Baik 6 orang atau 14,28% responden.

Banyaknya responden yang menjawab kurang baik karena perawatan pada sarana dan prasarana di kantor bagian Asisten pemerintahan terkesan kurang. Selanjutnya untuk mengetahui rekapitulasi jawaban responden dari indikator lingkungan kerja dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.27 Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Lingkungan Kerja**

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Kondisi Ruangan Kerja	9	25	8	42
2	Mengenai Kenyamanan Ruangan Kerja	10	27	5	42
3	Mengenai Fasilitas Atau Sarana Dan Prasarana	11	22	9	42
4	Mengenai Keadaan Fasilitas Atau Sarana Dan Prasarana	12	20	10	42
5	Mengenai Perawatan Fasilitas Atau Sarana Dan Prasarana	6	19	17	42
<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>9</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>42</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>21,42</b>	<b>54,76</b>	<b>23,80</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel rekapitulasi jawaban responden di atas dapat kita lihat mayoritas responden mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari indikator Lingkungan Kerja masih dalam kategori *Kurang Baik*, yaitu sebanyak 24 orang



atau 57,14% dari jumlah keseluruhan responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab *Tidak Baik* sebanyak 11 orang atau 26,19% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab *Baik* yaitu hanya sebanyak 8 orang.

Dari data di atas kita ketahui bahwa mayoritas responden menjawab faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Bagian Asisten Pemerintahan dari indikator Lingkungan Kerja masih dalam kategori Kurang Baik. Hal ini dikarenakan keadaan ruangan kerja, sarana dan prasarana yang ada dilingkungan kerja kurang mendukung kenyamanan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai sebagai berikut;

*“Keadaan ruangan yang sering tidak rapi dan tata ruang yang Kurang Baik menyebabkan mudah timbulnya rasa bosan bagi kami, perlu adanya renovasi tata letak ruangan agar ada suasana baru di ruangan ini, sehingga pegawai bisa nyaman kerjanya dan otomatis kinerja pegawai juga dapat meningkat” (Indra Agus.L, AP,M.Si, Tanggal 27 Maret 2012)*

Dari hasil wawancara di atas dikatakan bahwa ruangan yang tidak rapi dan tata ruang yang kurang baik mengakibatkan kebosanan dari pegawai, sehingga perlu adanya renovasi ruangan agar pegawai merasakan suasana baru dan merasa nyaman sehingga kinerja pegawai dapat di tingkatkan.

### 5.3.3. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala

Bagian dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah khususnya pada Bagian Asisten Pemerintahan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari indikator lingkungan kerja dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.28 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kepercayaan Atasan Kepada Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	9	21,42
2	Kurang Baik	25	59,52
3	Tidak Baik	8	19,04
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan keadaan fasilitas atau sarana dan prasarana pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 25 orang atau 59,52% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 9 orang atau 21,42% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 8 orang atau 19,04% responden.

Banyaknya responden yang menjawab kurang baik dikarenakan kurangnya kepercayaan yang diberikan kepada pegawai oleh pimpinan sehingga pada saat melaksanakan pekerjaan pegawai merasa tertekan. Selanjutnya untuk mengetahui Tanggapan Responden Mengenai Pembinaan Atau Bimbingan Atasan Kepada

Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.29      Tanggapan Responden Mengenai Pembinaan Atau Bimbingan Atasan Kepada Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	9	21,42
2	Kurang Baik	27	64,28
3	Tidak Baik	6	14,28
Jumlah		42	100 %

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan Pembinaan Atau Bimbingan Atasan Kepada Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 27 orang atau 64,28% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 9 orang atau 21,42% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 6 orang atau 14,28% responden.

Banyaknya responden yang menjawab kurang baik dikarenakan pelaksanaan pembimbingan dan pembinaan jarang sekali dilaksanakan. Selanjutnya untuk mengetahui Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Tanggung Jawab Pimpinan Kepada Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan pada

Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.30      Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Tanggung Jawab Pimpinan Kepada Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	12	28,57
2	Kurang Baik	23	54,76
3	Tidak Baik	7	16,66
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat tanggung jawab pimpinan kepada bawahan dalam menjalankan pekerjaan pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 23 orang atau 54,76% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 12 orang atau 28,57% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 7 orang atau 16,66% responden.

Dari hasil penelitian di lapangan, peneliti menemukan bahwa tanggung jawab pimpinan terhadap bawahan dalam menjalankan pekerjaan masih dalam kategori kurang baik dikarenakan pimpinan cenderung tidak peduli dengan cara apa dan bagaimana pekerjaan yang diberikan kepada bawahannya dapat selesai dengan

baik. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh atasan dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.31      Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Atasan Dalam Keberhasilan Pelaksanaan Pekerjaan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	10	23,80
2	Kurang Baik	25	59,52
3	Tidak Baik	7	16,66
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan pengaruh atasan dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 25 orang atau 59,52% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 10 orang atau 23,80% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 7 orang atau 16,66% responden.

Dari hasil penelitian di lapangan, ditemukan bahwa sikap atasan kepada pegawai pada Sekretariat Daerah khususnya pada bagian asisten pemerintahan masih tergolong kurang baik, karena terkadang sifat atasan yang tidak peduli dengan kadaan pegawai, hal inilah yang menyebabkan banyaknya responden yang menjawab kurang baik. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap pimpinan terhadap bawahan didalam mengambil keputusan pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.32      Tanggapan Responden Mengenai Sikap pimpinan terhadap bawahan didalam mengambil keputusan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

<b>No</b>	<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Baik	9	21,42
2	Kurang Baik	24	57,14
3	Tidak Baik	9	21,42
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan sikap pimpinan terhadap bawahan didalam mengambil keputusan pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 24 orang atau 57,14% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik dan Tidak baik masingmasing sebanyak 9 orang atau 21,42 % responden.

Dari hasil penelitian di lapangan mayoritas responden memilih jawaban kurang baik dikarenakan dalam mangambil keputusan atau kebijakan, pimpinan atau kepala bagian sering memutuskan sendiri tanpa mengadakan musyawarah dengan para pgawainya. Selanjutnya untuk mengetahui rekapitulasi jawaban responden dari indikator kepemimpinan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.33 Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Kepemimpinan**

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Tingkat Kepercayaan Atasan Kepada Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan	9	25	8	42
2	Mengenai Pembinaan Atau Bimbingan Atasan Kepada Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan	9	27	6	42
3	Mengenai Tingkat Tanggung Jawab Pimpinan Kepada Bawahan Dalam Menjalankan Pekerjaan	12	23	7	42
4	Mengenai Pengaruh Atasan Dalam Keberhasilan Pelaksanaan Pekerjaan	10	25	7	42
5	Mengenai Sikap pimpinan terhadap bawahan didalam mengambil keputusan	9	24	9	42
<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>10</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>42</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>23,80</b>	<b>59,52</b>	<b>16,66</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel rekapitulasi jawaban responden di atas dapat kita lihat mayoritas responden mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari indikator Kepemimpinan masih dalam kategori *Kurang Baik*, yaitu sebanyak 25 orang atau 59,52% dari jumlah keseluruhan responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab *Baik* sebanyak 10 orang atau 23,80% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab *Tidak Baik* yaitu hanya sebanyak 7 orang atau 16,66% responden.

Dari data di atas kita ketahui bahwa mayoritas responden menjawab faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Bagian Asisten Pemerintahan dari indikator Kepemimpinan masih dalam kategori Kurang Baik. Hal ini dikarenakan sikap Kepala Bagian Asisten Pemerintahan kepada pegawai yang cenderung otoriter selain itu pegawai selalu dalam keadaan dibawah tekanan

mental dalam melaksanakan kerjanya sehingga hasil kerja yang diperoleh kurang maksimal. Berikut adalah hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai sebagai berikut;

*“Kepemimpinan seseorang memang sangat mempengaruhi kinerja pegawainya, baik itu cara memimpin yang positif maupun negative, contohnya saja sekarang, dengan cara kepemimpinan Kabag yang otoriter akhirnya pekerjaan pegawaipun banyak yang kurang sempurna karena berkerja dibawah tekanan” (Wim Jebrizal,SH, Tanggal 27 Maret 2012)*

Dari hasil kutipan wawancara di atas dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan seorang atasan sangat mempengaruhi kinerja pegawainya baik itu kepemimpinan yang dilakukan secara positif maupun yang negatif. Apabila gaya kepemimpinan kepala bagian itu baik maka baik pula kinerja pegawainya, namun apabila kepemimpinan dari atasan itu buruk maka kinerja pegawainya juga akan buruk.

#### **5.4. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun faktor yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

##### **5.4.1. Peraturan dan tata tertib**

Peraturan dan tata tertib yang dimaksud dalam penelitian ini adalah peraturan dan tata tertib yang dibuat oleh Kantor Sekretariat Daerah khususnya pada Bagian Asisten Pemerintahan yang bertujuan sebagai pedoman para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Untuk mengetahui tanggapan responden



mengenai pengaruh peraturan dan tata tertib dengan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel questioner di bawah ini:

**Table 5.34      Tanggapan Responden Mengenai Peraturan Dan Tata Tertib Menyangkut Masalah Kedisiplinan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	12	28,57
2	Kurang Baik	27	55,10
3	Tidak Baik	3	7,14
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan peraturan dan tata tertib menyangkut masalah kedisiplinan pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 27 orang atau 55,10% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 12 orang atau 28,57% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 3 orang atau 7,14% responden.

Banyaknya responden yang menjawab kurang baik karena tata tertib yang menyangkut masalah kedisiplinan sering tidak dipersoalkan sehingga terkadang hal inilah yang mengakibatkan pegawai dengan leluasa meninggalkan kantor saat jam kerja karena tidak ada tindakan tegas dari kantor. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai ketaatan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib menyangkut masalah kedisiplinan pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.35      Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan Pegawai Terhadap Peraturan Dan Tata Tertib Menyangkut Masalah**

### **Kedisiplinan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	9	21,42
2	Kurang Baik	21	50
3	Tidak Baik	12	28,57
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan pengaruh atasan dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 21 orang atau 50% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Tidak Baik sebanyak 12 orang atau 28,57% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Baik 9 orang atau 21,42% responden.

Dari hasil penelitian peneliti menemukan bahwa tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib kantor sangat rendah hal ini dibuktikan dengan masih ada pegawai yang jarang di kantor saat jam kerja, menggunakan fasilitas internet untuk bermain *faceebook* dan lain sebagainya. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai penerapan peraturan dan tata tertib menyangkut masalah kedisiplinan pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.36      Tanggapan Responden Mengenai Penerapan Peraturan Dan Tata Tertib Menyangkut Masalah Kedisiplinan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	11	26,19
2	Kurang Baik	24	57,14

3	Tidak Baik	7	16,66
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan mengenai penerapan peraturan dan tata tertib menyangkut masalah kedisiplinan pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 24 orang atau 57,14% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 11 orang atau 26,19% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 7 orang atau 16,66% responden.

Banyaknya responden yang menjawab kurang baik dikarenakan pada kenyataannya penerapan peraturan dan tata tertib kantor tidak dilakukan dengan maksimal dan serius, serta tidak ada sanksi-sanksi yang tegas yang diberikan kepada pegawai yang tidak disiplin hal ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tanggapan pegawai terhadap adanya peraturan dan tata tertib menyangkut masalah kedisiplinan pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.37      Tanggapan Responden Mengenai Adanya Peraturan Dan Tata Tertib Menyangkut Masalah Kedisiplinan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	18	42,85
2	Kurang Baik	20	47,61
3	Tidak Baik	4	9,52
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan adanya peraturan dan tata tertib menyangkut masalah kedisiplinan pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 20 orang atau 59,52% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 10 orang atau 23,80% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 7 orang atau 16,66% responden.

Banyaknya responden yang menjawab kurang baik dikarenakan walaupun peraturan dan tata tertib kantor telah dibuat tetapi tidak dibarengi dengan penerapan dan pelaksanaan peraturan yang telah dibuat tersebut. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sejauh mana peraturan dan tata tertib menyangkut masalah kedisiplinan diterapkan pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.38      Tanggapan Responden Mengenai sejauh mana Peraturan Dan Tata Tertib Menyangkut Masalah Kedisiplinan Diterapkan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	7	16,66
2	Kurang Baik	27	64,28
3	Tidak Baik	8	19,04
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan peraturan dan tata tertib menyangkut masalah kedisiplinan diterapkan pada

sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 27 orang atau 64,28% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Tidak Baik sebanyak 8 orang atau 19,04% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 7 orang atau 16,66% responden.

Banyaknya responden yang menjawab kurang baik dikarenakan pelaksanaan peraturan dan tata tertib kantor tdaik berjalan dengan baik dan tentunya berpengaruh terhadap kinerja pegawai karna tidak ada tindakan tegas yang diberikan oleh atasan untuk memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar tata tertib. Selanjutnya untuk mengetahui rekapitulasi jawaban responden dari indikator peraturan dan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.39 Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Indikator Peraturan Dan Tata Tertib**

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Peraturan Dan Tata Tertib Menyangkut Masalah Kedisiplinan	12	27	3	42
2	Mengenai Ketaatan Pegawai Terhadap Peraturan Dan Tata Tertib Menyangkut Masalah Kedisiplinan	9	21	12	42
3	Mengenai penerapan Peraturan Dan Tata Tertib Menyangkut Masalah Kedisiplinan	11	24	7	42
4	Mengenai Tanggapan Pegawai Terhadap Adanya Peraturan Dan Tata Tertib Menyangkut Masalah Kedisiplinan	18	20	4	42
5	Mengenai sejauhmana Peraturan	7	27	8	42

	Dan Tata Tertib Menyangkut Masalah Kedisiplinan Diterapkan				
	<b>Jumlah Rata-Rata</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>42</b>
	<b>Persentase (%)</b>	<b>26,19</b>	<b>57,14</b>	<b>16,66</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel rekapitulasi jawaban responden di atas dapat kita lihat mayoritas responden mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari indikator peraturan dan tata tertib masih dalam kategori *Kurang Baik*, yaitu sebanyak 24 orang atau 57,14% dari jumlah keseluruhan responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab *Baik* sebanyak 11 orang atau 26,19% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab *Tidak Baik* yaitu hanya sebanyak 7 orang atau 16,66% responden.

Dari data di atas kita ketahui bahwa mayoritas responden menjawab faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Bagian Asisten Pemerintahan dari indikator Peraturan dan Tata Tertib masih dalam kategori Kurang Baik. Hal ini dikarenakan peraturan dan tata tertib yang ada tidak dilaksanakan dengan sepenuhnya, melainkan hanya sekedar formalitas. Berikut adalah hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai sebagai berikut;

*“Bicara tentang peraturan dan tata tertib kantor jeelas pasti ada, siapapun yang sudah menjadi pegawai negri di kantor ini tentu sudah terikat dengan tata tertib atau yang lebih umum disebut dengan Kode Etik pegawai, tetapi hal yang terpenting disini adalah bagaimana pelaksanaan tata tertib dan peraturan tersebut di lapangan, kalau disini menurut saya peraturan yang ada hanya sebatas formalitas saja, tanpa ada tindakan tegas dari atasan apabila ada pegawai yang melanggar peraturan yang ada” (Drs. H. Sumarli, MM, 21 Maret 2012)*

Dari hasil kutipan wawancara di atas dapat kita simpulkan bahwa mengenai tata tertib dan peraturan kantor pada Sekretariat Daerah Bagian Asisten pemerintahan telah dibuat akan tetapi penerapan dan pelaksanaan tata tertib

tersebut masih belum maksimal sehingga perlu adanya peningkatan dalam penerapan dan pelaksanaan tata tertib yang telah dibuat sehingga kinerja pegawai pada kantor tersebut dapat ditingkatkan dengan baik.

#### 5.4.2. Sanksi-sanksi

Sanksi-sanksi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar tata tertib yang telah dibuat oleh Kantor Sekretariat Daerah khususnya Bagian Asisten Pemerintahan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh sanksi-sanksi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel questioner di bawah ini:

**Table 5.40      Tanggapan Responden Mengenai Sanksi- Sanksi Yang Dibuat Mengenai Pelanggaran Disiplin Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	4	5,52
2	Kurang Baik	22	52,38
3	Tidak Baik	16	38,09
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan Sanksi- Sanksi Yang Dibuat Mengenai Pelanggaran Disiplin Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 22 orang atau 52,38% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Tidak Baik sebanyak 16 orang atau 38,09% responden dan yang paling sedikit,yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 4 orang atau 5,52 % responden.

Berdasarkan tinjauan peneliti di lapangan yang menyebabkan banyaknya responden memilih jawaban kurang baik karena sanksi-sanki yang telah ditentukan bagi pegawai yang melanggar peraturan tidak di terapkan dengan baik sebagaimana mestinya. Selanjutnya untuk tanggapan responden mengenai sanksi-sanksi yang dibuat mengenai pelanggaran disiplin pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.41      Tanggapan Responden Mengenai Mengenai Pelanggaran Disiplin Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	4	5,52
2	Kurang Baik	22	52,38
3	Tidak Baik	16	38,09
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan Sanksi- Sanksi Yang Dibuat Mengenai Pelanggaran Disiplin Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 22 orang atau 52,38% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Tidak Baik sebanyak 16 orang atau 38,09% responden dan yang paling sedikit,yaitu responden yang memilih jawaban Baik 4 orang atau 5,52% responden.

Dari berbagai sumber yang peneliti dapatkan di lapangan, ternyata sanksi-sanksi yang dibuat tidak berjalan,sanksi-sanksi tersebut terlihat hanya sebatas formalitas saja tanpa adanya tindakan serius untuk mengimplementasikannya.



Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pelanggaran terhadap pemberian sanksi - sanksi yang dibuat mengenai pelanggaran disiplin kepada pegawai pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.42      Tanggapan Responden Mengenai Penjalanan Sanksi - Sanksi Yang Dibuat Mengenai Pelanggaran Disiplin Kepada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	5	11,90
2	Kurang Baik	18	42,85
3	Tidak Baik	9	21,42
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan Penjalanan Sanksi - Sanksi Yang Dibuat Mengenai Pelanggaran Disiplin Kepada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 18 orang atau 42,85% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Tidak Baik sebanyak 9 orang atau 21,42% responden dan yang paling sedikit,yaitu responden yang memilih jawaban Baik 5 orang atau 11,90% responden.

Dari hasil pengamatan peneliti lapangan yang membuat banyaknya responden menjawab kurang baik adalah dalam menjalankan sanksi-sanksi yang ada, pihak kantor ataupun kepala bagian kurang tegas sehingga pelanggaran terhadap tatatrtib kantor sering kali terjadi. Selanjutnya untuk mengetahui

tanggapan responden mengenai Sanksi - Sanksi Yang Dibuat Mengenai Pelanggaran Disiplin Kepada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.43      Tanggapan Responden Mengenai Tanggapan Pegawai Terhadap Sanksi - Sanksi Yang Dibuat Mengenai Pelanggaran Disiplin Kepada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	11	26,19
2	Kurang Baik	23	54,76
3	Tidak Baik	8	19,04
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan sanksi - sanksi yang dibuat mengenai pelanggaran disiplin kepada pegawai pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 23 orang atau 54,76% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 11 orang atau 26,19% responden dan yang paling sedikit,yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 8 orang atau 19,04% responden.

Banyaknya responden yang menjawab kurang baik dikarenakan secara keseluruhan sanksi-sanksi yang disusun oleh pihak kantor kurang terimplementasi dengan baik, banyak pegawai yang melakukan pelanggaran tetapi jarang yang di tindak secara tegas, kebanyakan hanya sebatas teguran saja. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tanggapan pegawai tentang dibuatnya sanksi - sanksi mengenai pelanggaran disiplin kepada pegawai pada sekretariat

daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.44      Tanggapan Responden Mengenai Tanggapan Pegawai tentang dibuatnya Sanksi - Sanksi Mengenai Pelanggaran Disiplin Kepada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	11	26,19
2	Kurang Baik	24	57,14
3	Tidak Baik	7	16,66
Jumlah		42	100 %

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan dibuatnya sanksi - sanksi mengenai pelanggaran disiplin kepada pegawai pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 24 orang atau 57,14% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 11 orang atau 26,19% responden dan yang paling sedikit,yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 7 orang atau 16,66% responden.

Dari hasil pengamatan peneliti lapangan yang membuat banyaknya responden menjawab kurang baik adalah dalam menjalankan sanksi-sanksi yang ada, pihak kantor ataupun kepala bagian kurang tegas sehingga pelanggaran terhadap tataatrtib kantor sering kali terjadi dan perlu adanya tindakan tegas dari atasan untuk menangani masalah tersebut. Selanjutnya untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden mengenai dari indikator sanksi-sanksi dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.45 Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Indikator Sanksi - Sanksi**

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Sanksi- Sanksi Yang Dibuat Mengenai Pelanggaran Disiplin	4	22	16	42
2	Mengenai Sanksi- Sanksi Yang Dibuat Mengenai Pelanggaran Disiplin	7	23	12	42
3	Mengenai Penjalanan Sanksi - Sanksi Yang Dibuat Mengenai Pelanggaran Disiplin Kepada Pegawai	5	18	19	42
4	Mengenai Tanggapan Pegawai Terhadap Sanksi - Sanksi Yang Dibuat Mengenai Pelanggaran Disiplin Kepada Pegawai	11	23	8	42
5	Mengenai Tanggapan Pegawai tentang dibuatnya Sanksi - Sanksi Mengenai Pelanggaran Disiplin Kepada Pegawai	11	24	7	42
<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>8</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>42</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>19,04</b>	<b>52,38</b>	<b>28,57</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel rekapitulasi jawaban responden di atas dapat kita lihat mayoritas responden mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari indikator sanksi-sanksi masih dalam kategori *Kurang Baik*, yaitu sebanyak 22 orang atau 52,38% dari jumlah keseluruhan responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab *Tidak Baik* sebanyak 12 orang atau 28,57% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab *Baik* yaitu hanya sebanyak 8 orang atau 19,04% responden.

Dari data di atas kita ketahui bahwa mayoritas responden menjawab faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Bagian Asisten Pemerintahan dari indikator Sanksi-Sanksi masih dalam kategori Kurang Baik. Hal ini dikarenakan tidak ada tindakan tegas yang diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan-peraturan sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut adalah hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai sebagai berikut;

*“peraturan dan tata tertib di dikantor ini memang sudah ada, tetapi yang jadi masalah adalah pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang sudah dibuat itu tidak ditindak dengan tegas oleh atasan, jadi peraturan-peraturan yang telah dibuat itu hanya sekedar simbol atau formalitas aja”*  
**(Drs. H. Sumarli, MM, 21 Maret 2012)**

Dari kutipan wawancara di atas dapat kita simpulkan bahwa peraturan dan tata tertip kantor serta sanksi-sanksi telah di susun akan tetapi pelaksanaan dari kebijakan-kebijakan tersebut yang belum maksimal.

#### 5.4.3. Pembinaan Disiplin

Pembinaan disiplin dalam penelitian ini adalah pembinaan disiplin yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah khususnya pada Bagian Asisten Pemerintahan, untuk melihat tanggapan responden dari indikator Pemberian Disiplin dapat kita lihat pada tabel-tabel berikut:

**Table 5.46      Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pembinaan Disiplin terhadap Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

<b>No</b>	<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Baik	11	26,19
2	Kurang Baik	24	57,14
3	Tidak Baik	7	16,66
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat pembinaan disiplin terhadap pegawai pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 24 orang atau 57,14% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 11 orang atau 26,19% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 7 orang atau 16,66% responden.

Banyaknya responden yang menjawab kurang baik dikarenakan pembinaan disiplin dari pihak sekretariat desa jarang sejadi di laksanakan, sehingga sering terjadi pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang ada. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh pembinaan kedisiplinan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.47      Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Pembinaan Kedisiplinan Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

<b>No</b>	<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Baik	13	30,92
2	Kurang Baik	23	54,76
3	Tidak Baik	6	14,28
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan pengaruh pembinaan kedisiplinan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 23 orang atau 54,76% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 13 orang atau 30,92% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 6 orang atau 14,28% responden.

Dari pengamatan peneliti di lapangan banyaknya responden yang menjawab kurang baik dikarenakan kurangnya pembinaan maka berpengaruh pada tingginya tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh para pegawai. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pembinaan kedisiplinan pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.48      Tanggapan Responden Mengenai Pembinaan Kedisiplinan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

<b>No</b>	<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Baik	14	33,33
2	Kurang Baik	23	54,76
3	Tidak Baik	4	9,52
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan pembinaan kedisiplinan pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 23 orang atau 54,76% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 14 orang atau 33,33% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 4 orang atau 9,52% responden.

Banyaknya responden yang menjawab kurang baik dikarenakan pembinaan kedisiplinan para pegawainya jarang sekali dilakukan, sehingga banyak pegawai yang tidak mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pelaksanaan pembinaan disiplin yang dilakukan pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.49      Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Pembinaan Disiplin Yang Dilakukan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**



No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	10	23,80
2	Kurang Baik	23	54,76
3	Tidak Baik	9	21,42
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan pelaksanaan pembinaan disiplin yang dilakukan pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 23 orang atau 54,76% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Baik sebanyak 10 orang atau 23,80% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Tidak Baik 9 orang atau 21,42 % responden.

Banyaknya responden yang menjawab kurang baik mengenai pelaksanaan pembinaan kedisiplinan karena pada kenyataannya tidak ada pembinaan-pmbinaan yang dilakukan secara khusus untuk menangani masalah kedisiplinan pegawainya. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai peran pegawai setelah dilakukan pembinaan kedisiplinan pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Table 5.50      Tanggapan Responden Mengenai Peran Pegawai Setelah Dilakukan Pembinaan Kedisiplinan Pada Sekretariat Daerah Kuansing Bagian Asisten Pemerintahan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	6	14,28
2	Kurang Baik	22	52,38
3	Tidak Baik	14	33,33
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menyatakan peran pegawai setelah dilakukan pembinaan kedisiplinan pada sekretariat daerah kuansing bagian Asisten Pemerintahan masih dalam kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 22 orang atau 52,38% dari keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab Tidak Baik sebanyak 14 orang atau 33,33% responden dan yang paling sedikit, yaitu responden yang memilih jawaban Baik 6 orang atau 14,28% responden.

Banyaknya responden yang menjawab kurang baik dikarenakan tidak adanya pembinaan disiplin yang diberikan secara khusus kepada pegawai jadi secara otomatis tidak ada partisipasi pegawai dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan hal tersebut. Selanjutnya untuk mengetahui rekapitulasi jawaban responden dari indikator pembinaan kedisiplinan dapat kita lihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.51 Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Indikator Pembinaan Kedisiplinan**

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Tingkat Pembinaan Disiplin terhadap Pegawai	11	24	7	42
2	Mengenai Pengaruh Pembinaan Kedisiplinan Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai	13	23	6	42
3	Mengenai Tanggapan Terhadap	14	18	4	42

	Pembinaan Kedisiplinan				
4	Mengenai Pelaksanaan Pembinaan Disiplin Yang Dilakukan	10	23	9	42
5	Mengenai Peran Pegawai Setelah Dilakukan Pembinaan Kedisiplinan	6	22	14	42
<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>12</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>42</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>26,19</b>	<b>52,38</b>	<b>19,04</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel rekapitulasi jawaban responden di atas dapat kita lihat mayoritas responden mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari indikator Pembinaan Disiplin masih dalam kategori *Kurang Baik*, yaitu sebanyak 22 orang atau 52,38% dari jumlah keseluruhan responden. Selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab *Tidak Baik* sebanyak 12 orang atau 28,57% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab *Baik* yaitu hanya sebanyak 8 orang atau 19,04% responden.

Dari data di atas kita ketahui bahwa mayoritas responden menjawab faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Bagian Asisten Pemerintahan dari indikator Pembinaan Disiplin masih dalam kategori Kurang Baik. Hal ini dikarenakan kurang melakukan pengawasan terhadap kerja pegawai selain itu pelatihan-pelatihan kedisiplinan pegawai juga jarang dilaksanakan oleh pihak pemerintah. Berikut adalah hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai sebagai berikut;

*“Pembinaan disiplin bagi pegawai untuk di sini jarang sekali dilakukan, bisa di katakana tidak pernah, atasan hanya mau tau semua kerja selesai pada waktunya, jarang ada pengawasan-pengawasan dari beliau saat kami melaksanakan pekerjaan” (Indra Agus.L, AP,M.Si, Tanggal 27 Maret 2012)*

Dari kutipan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dari segi pembinaan kedisiplinan pihak kantor jarang sekali melaksanakannya bahkan tidak pernah, dan pimpinan hanya menginginkan setiap pekerjaan selesai tepat pada waktunya dan jarang sekali melakukan pengawasan terhadap kerja dari pegawai-pegawainya.

## 5.5. Pembahasan

Setelah menjelaskan hasil penelitian dari observasi, angket dan wawancara dalam penjelasan di atas, maka berikut ini akan di jelaskan pembahasan tentang hasil rekapitulasi dari keseluruhan penelitian, yaitu sebagai berikut:

### 5.5.1. Rekapitulasi Questioner

**Tabel 5.52 Rekapitulasi Keseluruhan Questioner.**

No	Indikator	Sub Indikator	Kategori Jawaban			Jumlah
			B	KB	TB	
1	Kemampuan	Intelektual	11	23	8	42
		Fisik	14	21	7	42
2	Motivasi	Hubungan Kerja	7	24	11	42
		Lingkungan Kerja	9	23	10	42
		Kepemimpinan	10	25	7	42
3	Disiplin Kerja	Peraturan Dan Tata Tertib	11	24	7	42
		Sanksi-Sanksi	8	22	12	42
		Pembinaan Disiplin	12	22	8	42
Jumlah Rata-Rata			10	23	9	42
Persentase (%)			23,80	54,74	19,56	100%

Sumber : *Data olahan 2011*

Dari tabel di atas setelah setiap data dari sub-sub indikator di olah dan dicari rata-rata serta dicari persentasenya kemudian dapat kita lihat hasilnya bahwa mayoritas responden menjawab faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah khususnya Bagian Asisten Pemerintahan secara keseluruhan masih dalam keadaan **Kurang Baik** yaitu sebanyak 23 orang atau 54,74% dari keseluruhan jumlah responden.

Dari hasil pembahasan terdapat delapan indikator yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, akan tetapi setelah peneliti menyebarkan angket dan melakukan observasi, kedelapan faktor tersebut tidak berjalan semestinya pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Khususnya pada Bagian Asisten Pemerintahan, masing-masing faktor mendapatkan poin yang cukup tinggi pada pilihan jawaban Kurang Baik pada angket, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kedelapan faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai akan tetapi pelaksanaan dan penerapan dari setiap indikator tersebut belum berjalan dengan baik dan masih perlu pembenahan lagi.

#### **5.5.2. Faktor Yang Paling Dominan**

Adapun faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Singingi khususnya pada Bagian Asisten Pemerintahan adalah Faktor Motivasi, karena apabila Faktor Motivasi pegawai dalam berkerja yang terdiri dari Hubungan kerja, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan berjalan dengan baik maka hasil kerja akan lebih baik. Sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan 24 orang atau 57,14% responden menjawab kurang baik yang menunjukkan bahwa factor motifasi ini sangat berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai dan menjadi factor paling dominan dari ketiga factor yang lain yaitu factor Kemampuan dan Faktor Disiplin. Faktor Motifasi ini adalah factor yang penting dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab karna mengaju pada kinerja pegawai akan menjadi lebih baik.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi khususnya pada Bagian Asisten Pemerintahan, maka peneliti menarik kesimpulan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dibahas pada Bab awal untuk itu peneliti merumuskan sebagai berikut:

1. Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi yang dijadikan indikator dalam penelitian ini yaitu:
  - a. Faktor Kemampuan
    - Kemampuan Intelektual
    - Kemampuan Fisik
  - b. Faktor Motivasi
    - Hubungan Kerja
    - Lingkungan Kerja
    - Kepemimpinan
  - c. Faktor Disiplin Kerja
    - Peraturan dan Tata Tertib
    - Sanksi-Sanksi

- Pembinaan Disiplin.

Setelah peneliti melakukan penelitian dengan mengadakan observasi, penyebaran angket dan wawancara maka diperoleh hasil penelitian bahwa pelaksanaan kedelapan sub indikator tersebut pada Kantor Sekretariat Daerah Masih dalam Kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 23 orang atau 54,74% dari 42 orang responden yang menjawab kurang baik.

2. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Sekretariat daerah adalah faktor Motivasi Kerja karena factor Motifasi pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi masih dalam kategori Kurang Baik dengan rata-rata pilihan responden sebanyak 24 orang atau 57,14% dari 42 total jumlah keseluruhan responden sehingga otomatis menyebabkan hasil kerja dari instansi khususnya pada bagian Asisten Pemerintahan Kabupaten Kuantan Singingi Kurang berjalan dengan maksimal.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharpkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi pada suatu organisasi

atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Setelah meneliti lebih lanjut ternyata ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi yang tidak sesuai dengan teori yaitu faktor keturunan dan kekeluargaan. Dimana dilihat disana banyaknya pegawai yang ada mayoritas dari kalangan daerah dari penguasa dan kerabat dekat dari penguasa dan ini salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yang mana dia hanya menganggap enteng suatu pekerjaan yang mana tidak ada takut kena marah atau di beri sanksi oleh atasan karna mereka yakin atasannya tidak akan memberi sanksi karna berpikir masih dalam keadaan keluarga dan itulahlah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yang lain dari teori yang di jumpai dilapangan.



## **6.2. Saran**

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi khususnya pada Bagian Asisten Pemerintahan, pihak instansi harus benar-benar memperhatikan tiga faktor penting yaitu:

- a. Faktor Kemampuan

Dalam rangka mencapai kinerja yang baik, maka diharapkan Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Khususnya Bagian Pemerintahan Perlu Memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Serta memberikan pendidikan dan pelatihan kepada aparatur dengan mendukung keikutsertaan pegawai dalam program pendidikan dan pelatihan . sehingga dengan demikian pegawai lebih mudah mencapai kinerja yang lebih baik dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan tercapai dalam waktu yang cepat.

- b. Faktor Motivasi

Untuk mencapai kinerja yang baik, maka pemimpin juga perlu memperhatikan masalah motivasi kepada pegawai kepada bawahan. Dalam pemberian motivasi ini dapat dilakukan dengan menciptakan hubungan yang baik. Baik itu hubungan kerja antara atasan dan bawahan, bawahan sesama bawahan, dan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan aparatur serta kepemimpinan dalam memberikan bimbingan dan kepercayaan kepada bawahan dalam

melaksanakan pekerjaan, serta tanggung jawab pemimpin kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantas Singingi Bagian Asisten Pemerintahan.

c. Disiplin Kerja

Untuk lebih mudahnya pegawai untuk mencapai kinerja yang baik maka pemimpin juga perlu meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai supaya pekerjaan akan cepat terselesaikan dengan cepat dan baik, sehingga mendapat hasil yang baik pula bagi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Kepala Bagian melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh bawahannya agar pekerjaan berjalan dengan baik dan lancar
3. Sebagai sumbangan pemikiran penulis bagi peneliti selanjutnya dalam kajian penelitian yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung:

Rafik Aditama, 2006

\_\_\_\_\_ *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan

Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005

\_\_\_\_\_ *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT.

Refika Aditama, Bandung, 2005

Darma, Surya. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka

pelajar: Yogyakarta, 2005

Hasibuan, Malayu *Manajemen Sumber Daya Manusia*, P.T. Bumi Aksara:

Jakarta, 2006

\_\_\_\_\_ *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian,*

*dan Masalah.*: PT. Toko Gunung Agung, Jakarta, 2001

\_\_\_\_\_ *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT.

Rineka Cipta, Jakarta. 2002

Marnis. Pengantar Manajemen, UIR Pres: Pekanbaru. 2009

Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada :

Jakarta ,2006

Moekijat. Administrasi Kepegawaian Negara, CV. Mandar Maju: Bandung. 1991

Musaneff. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: CV Haji Masagung.

1991

Pabundu, Tika. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*,

Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara: Jakarta. 2006

Simanjuntak, Payaman. *Manajenen dan Evaluasi Kinerja*, Fakultas Ekonomi UI:

Jakarta, 2005.

\_\_\_\_\_. *Manajemen Kinerja*, Jurnal Ekonomi Universitas Indonesia,

Jakarta. 2005

Pasolong, Harbani. *Teori Administrasi Publik*,

Thoyib Armanu. *Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja:*

*Pendekatan Konsep*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya

Malang. 2005

Wibowo. *Manajemen kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2007

Widod. *manajemen Kinerja*, PT. Raja Grapindo: Jakarta, 2007

## **UNDANG- UNDANG**

Lembar Negara Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Nomor

3902

Lembar Negara Tahun 2000 Nomor 80, Tambahan Lembaran Negara Nomor

3968

Peraturan daerah Nomor 02 Tahun 2008 Kabupaten Kuantan Singingi